

**UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA**  
**INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO**

**MESTRADO EM FINANÇAS**  
**DISSERTAÇÃO**

**Dinâmica e Determinantes do Emprego dos**  
**Jovens em Portugal**

**João Cláudio Rosa Madeira**

**Orientação: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elsa Maria Nobre da Silva Fontainha**

**Júri:**

**Presidente: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Raquel Maria Medeiros Gaspar**

**Vogal: Prof. Dr. Mário Nunes Gomes Bairrada**

**Novembro/2011**

## Índice

<b>1. Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Revisão da Literatura.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Análise Empírica .....</b>	<b>9</b>
3.1. Base de Dados, Transformação dos Ficheiros .....	9
3.1.1. Apresentação e Tratamento dos Dados .....	9
3.2. Análise Descritiva e de Variância .....	10
3.2.1. Caracterização Geral do Emprego Jovem.....	10
3.2.2. Análise ANOVA por Grupos Etários .....	13
3.2.3. Emprego por Sectores e Regiões .....	14
3.2.4. Remuneração.....	15
3.3. Emprego Jovem nas Empresas – Modelização.....	16
3.3.1. Modelo Linear (variável dependente percentagem de jovens na empresa).....	16
3.3.2. Modelo Probit (variável dependente empregar ou não jovens).....	17
<b>4. Resultados e Discussão .....</b>	<b>18</b>
<b>5. Conclusões e Pistas para Futuras Investigações.....</b>	<b>23</b>
<b>6. Referências Bibliográficas .....</b>	<b>27</b>
<b>7. Anexos .....</b>	<b>29</b>
7.1. Lista de Quadros.....	29
7.1.1. Quadro A1 - Síntese dos Resultados Empíricos .....	29
7.1.2. Quadro A2 - Síntese de Literatura sobre o Emprego e o Desemprego Jovens.....	30
7.1.3. Quadro A3 - Descrição das Variáveis (códigos e conteúdos).....	37
7.1.4. Quadro A4 - Estatísticas Descritivas.....	39
7.1.5. Quadro A5 - Características do Emprego Jovem .....	41
7.1.6. Quadro A6 - Resumo dos testes ANOVA one-way .....	42
7.1.7. Quadro A7 - Percentagem do Total de Trabalhadores, Trabalhadores Jovens e Não Jovens por Sector de Actividade .....	42
7.1.8. Quadro A8 - Descrição dos Códigos de Cada Sector.....	42
7.2. Lista de Gráficos.....	43
7.2.1. Gráfico A1 - Percentagem de Empregabilidade Jovem por Escalões de Dimensão das Empresas .....	43
7.2.2. Gráfico A2 – Taxa de Desemprego Jovem (15/16-24 anos) e Não Jovem (>25 anos).....	43
7.2.3. Gráfico A3 - Taxa de Emprego Total e Jovem.....	43
7.2.4. Gráfico A4 - Percentagem de Trabalhadores Temporários (contratos com termo) Jovens .....	43
7.2.5. Gráfico A5 – Percentagem de Trabalhadores Jovens em Part-time .....	44
7.2.6. Gráfico A6 – Taxa de Emprego dos Jovens Licenciados .....	44
7.2.7. Gráfico A7 – Percentagem Total de Trabalhadores Licenciados .....	44
7.2.8. Gráfico A8 – Taxa de Participação Jovem no Ensino Superior.....	45
7.2.9. Gráfico A9 – Percentagem de Abandono Escolar.....	45
7.2.10. Gráfico A10 –Percentagem de População Jovem Inactiva .....	45

## Resumo

A presente investigação tem por objectivo caracterizar o emprego jovem em Portugal nos anos recentes e contribuir para o conhecimento dos factores explicativos da admissão de jovens por parte das empresas. A análise empírica é baseada numa microbase de dados (Quadros de Pessoal, MTSS-GEP), que conjuga a informação de empresas e trabalhadores. A informação refere-se principalmente ao ano de 2007 e são analisados quer os trabalhadores (N=3.224.034 dos quais 418.973 com idade entre os 16 e os 25 anos) quer as empresas (N=354.863). É efectuada uma análise descritiva e de variância por grupos de trabalhadores conforme o grupo etário tendo-se concluído que o emprego jovem apresenta em relação ao adulto, um nível salarial inferior, um nível de educação mais elevado, além de um menor tempo de trabalho. Também as empresas são analisadas em relação às características associadas a maior empregabilidade dos jovens. O emprego jovem concentra-se na região Norte de Portugal e em empresas dos sectores do Comércio, Reparação de Veículos e Indústrias Transformadoras. Para explicar a empregabilidade dos jovens nas empresas são estimados dois tipos de modelos: lineares e *probit*. Nos modelos lineares a variável dependente é a percentagem de jovens trabalhadores no conjunto dos trabalhadores da empresa. Nos modelos *probit* a variável dependente é a probabilidade de uma empresa empregar ou não jovens. Os resultados mostram que a empregabilidade jovem não aumenta com o nível de educação, mas é antes explicada, entre outros factores, pela percentagem de praticantes e aprendizes e a percentagem de contratos sem termo. A associação da empregabilidade jovem com a flexibilidade numérica e flexibilidade financeira das empresas é encontrada.

Palavras Chave: *Emprego jovem, Mercado de trabalho, Quadros de Pessoal, Tempo parcial, Flexibilidade, Portugal, etc.*

JEL: J21, J49, J23, L25

## Abstract

This research aims to characterize the youth employment in Portugal in recent years and contribute to the knowledge of the factors explaining the admission of young people by firms. The empirical analysis is based on microdata (Quadros de Pessoal, MTSS-GEP), which combines information from enterprises and workers. The information relates mainly to 2007 and are analyzed both employee (N = 3,224,034 of which 418,973 aged 16 to 25 years) and employer (N = 354,863). Linked Employer-Employee Data (LEED) are used.

A descriptive analysis and a variance analysis by age groups of workers are made. It was found that youth employment has in relation to adults, lower wage, higher level of education, short

period contracts are more frequent, and shorter working time. The youth employment is concentrated in the North of Portugal, and on companies from Trade, Repair of Vehicles and Manufacturing sectors. Firms are analyzed in relation to the characteristics associated with greater youth employability. To explain the employability of young people on companies two types of models are estimated: a linear and a *probit*. In the linear models the dependent variable is the percentage of young workers working in the company. In the *probit* models the dependent variable, a binary variable, is the probability that a company does or does not employ young workers. The results show that youth employability does not increase with the level of education, but rather it is explained, among other factors, by the percentage of ‘practitioners and apprentices’ jobs (positive predictor) and the percentage of permanent contracts and high skilled workers (negative predictors). An association of youth employability with numerical flexibility and financial flexibility of the companies was found.

Key words: *Youth and Employment, Labor Market, Linked Employer-Employee Data (LEED), Portugal etc.*

*JEL code: J21, J49, J23, L25*

## 1. Introdução

Nos últimos anos, têm-se assistido a uma crescente deterioração do mercado de trabalho jovem em Portugal e na Europa. Este assunto tem sido objecto de uma vasta literatura, de onde se destacam três linhas de abordagem: o estudo da transição escola-trabalho, a análise do desemprego e o estudo do emprego dos jovens. Este último aspecto constituirá o centro da análise da presente investigação que se organiza em torno das seguintes questões: (1) o que distingue o emprego jovem do restante emprego? (2) quais são os factores que contribuem para a maior empregabilidade jovem por parte das empresas?.

Serão caracterizados e identificadas as tendências do emprego nos últimos anos em Portugal e será dado um importante contributo para o conhecimento dos determinantes da empregabilidade dos jovens nas empresas, através da modelização linear e *probit* com a utilização de uma base de microdados (Quadros de Pessoal do MTSS-GEP<sup>1</sup>). As variáveis explicativas relacionam-se com as características do trabalhador (e.g. nível de instrução), com a empresa (e.g. dimensão, idade, percentagem de capital estrangeiro) e posto de trabalho (e.g. remuneração e horário).

A estrutura do mercado de trabalho jovem em Portugal, actualmente representa 3% da população portuguesa, 8% da população activa total, 6% do total do emprego, 17% do total do desemprego e 14% do total da população inactiva. O número de jovens empregados (15-24 anos) diminuiu no segundo trimestre em relação ao primeiro trimestre de 2011 (INE, 2011). Com base nos QP (2007) apenas 33% das empresas empregam pelo menos um jovem, ou seja, perto de 117.333 mil empresas, num universo de 354.370 mil empresas.

De uma forma geral, a literatura aponta para a persistência de elevadas taxas de desemprego jovem ao longo da última década como causa da fraca performance do mercado de trabalho jovem. Segundo Quintini *et al.* (2007), o desemprego jovem enquanto reflexo de desequilíbrio entre oferta e procura de trabalho, tem sido um problema e um desafio para a política económica em muitos dos países da União Europeia. Esta situação motivou muitos dos governos europeus a tomarem fortes decisões no sentido de aumentar os fundos destinados a programas de formação e integração de jovens no mercado de trabalho (OCDE, 2010).

Portugal não é excepção e a taxa média anual de desemprego jovem, ( $\leq 25$  anos) na última década, tem vindo a aumentar gradualmente acompanhando a tendência global (Gráfico 1). Apesar de nos dois primeiros anos da década, a taxa média de desemprego jovem em Portugal se ter mantido ligeiramente mais elevada comparativamente à taxa média de desemprego da UE27. A partir do primeiro semestre de 2002, a situação inverte-se e Portugal passa a ter uma taxa média de desemprego jovem muito superior à taxa média da UE27, tendo sido durante toda a década muito

---

<sup>1</sup> O acesso aos dados foi possível graças a um protocolo entre o ISEG e o DGEEP do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. “O DGEEP não é responsável pelos resultados apresentados e sua interpretação” (Anexo B da declaração do Protocolo).

superior às taxas de desemprego total nacional e dos Estados Unidos; com tendência de subida, registando o valor máximo em 2010. Paralelamente, a percentagem de jovens empregados, tem vindo a decrescer desde 2000, embora entre os jovens licenciados empregados, não se encontre uma tendência nítida de aumento até 2006, a partir desse ano até 2010 existe de facto uma tendência de aumento (Gráfico 2). Ao ser comparada a taxa de emprego dos jovens licenciados portugueses com a taxa idêntica europeia e para o Reino Unido no mesmo período, a tendência global é de queda. Nos primeiros quatro anos a taxa de emprego dos jovens licenciados em Portugal foi superior à média europeia e muito inferior à registada no Reino Unido durante toda a década (Gráfico A6). Nos últimos três anos houve uma queda significativa do emprego jovem, e dos jovens licenciados (Gráfico A3, A6), acompanhada por um crescimento também significativo da taxa de desemprego jovem, que passa de 20% em 2008 para perto dos 30% em 2010, sendo actualmente de 27% (2º trimestre de 2011<sup>2</sup>). Um dos factores preponderantes deste aumento do desemprego jovem e queda do emprego jovem, prende-se com a crise financeira mundial de 2008, que teve início nos Estados Unidos e cujos efeitos de contágio deram origem a uma crise económica global que originou o enfraquecimento de vários mercados de trabalho europeus, incluindo o português.

A recessão económica global teve assim como consequência, um efeito extremamente adverso no emprego jovem, com maior incidência nos países afectados pela crise da dívida soberana<sup>3</sup>. Durante a recessão económica global, os jovens vêm limitadas as suas oportunidades de emprego. Inicialmente as empresas optaram por ajustar o número de horas de trabalho dos seus colaboradores, evitando despedimentos e novas contratações, colocando os jovens à procura do primeiro emprego em desvantagem. Ao mesmo tempo, aquelas que contrataram novos trabalhadores, optaram por aumentar a utilização de contratos *part-time*<sup>4</sup> e temporários, mais flexíveis em termos horários, mas menos proteccionistas, evitando o uso de contratos sem termo (Bell e Blanchflower, 2011).

O nível de qualificação e de experiência foram também fundamentais na entrada dos jovens no mercado de trabalho. Muitas empresas utilizaram o nível de qualificação e de experiência, como métodos de selecção de novos trabalhadores penalizando por um lado, os jovens menos qualificados e criando desvantagens competitivas entre os trabalhadores jovens inexperientes profissionalmente e os trabalhadores mais velhos, com maior experiência à procura de novo emprego (Martin, 2009; Bell e Blanchflower, 2011). Estes comportamentos têm um efeito extremamente negativo no mercado de trabalho português, onde a taxa de abandono escolar é praticamente o dobro da média europeia (Gráfico A9), levando os jovens a entrar numa idade precoce no mercado de trabalho, com um baixo nível de qualificações e também sem experiência. Este facto contribui também para a população activa portuguesa ser uma das menos qualificadas da OCDE (Cardoso e Ferreira, 2009).

---

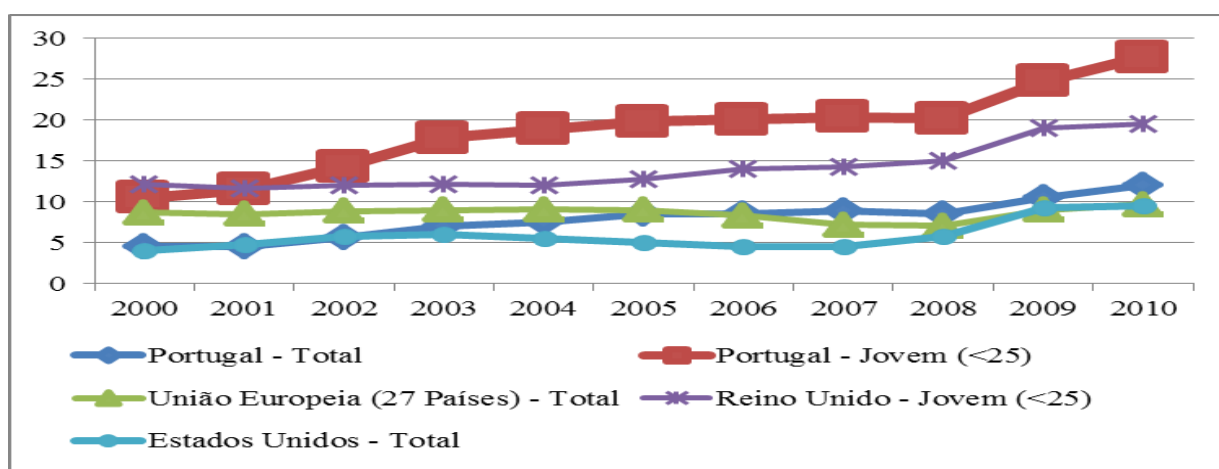
<sup>2</sup> INE (2011) Destaque 17 de Agosto 2011.

<sup>3</sup> Os países mencionados pelo autor são: a Grécia, Irlanda e Espanha, apesar de Portugal também se encontrar entre os países mais afectados pela crise da dívida soberana.

<sup>4</sup> Os contratos *part-time*, correspondem aos contratos a tempo parcial, "...cujo período normal de trabalho semanal seja igual ou inferior a 75% (ou a uma percentagem mais elevada prevista em convenção colectiva) do período normal de trabalho a tempo completo numa situação comparável..." (MTSS-GEP, 2007).

Os jovens revelam assim estar entre os grupos da população activa, mais vulneráveis às desacelerações económicas e a sensibilidade ao desemprego desse segmento da população é visível no aumento do intervalo relativo entre as taxas de desemprego jovem e adultas (Gráfico A2). Muitos dos jovens, sem conseguir ingressar no mercado de trabalho tornaram-se inactivos<sup>5</sup> (OCDE, 2010). Enquanto outros optaram por prolongar a formação escolar ou académica com o objectivo de melhorar as perspectivas futuras de emprego, adiando assim a entrada no mercado de trabalho (Bell e Blanchflower, 2010a).

**Gráfico 1.** Taxas de Desemprego Total e Jovem  
2000-2010



Fonte dos dados: Eurostat (Labour Force Survey). Notas: Taxas médias anuais (em percentagem), segundo os dados originais, sem ajustamentos.

Também em Portugal estes dois factores são observáveis, principalmente no período entre 2008 e 2010, onde existe um aumento da percentagem de jovens inactivos e onde se regista o maior valor de participação de jovens no ensino superior (cerca de 59%), convergindo com os valores registados para a UE27 e para os Estados Unidos (Gráfico A10 e A8).

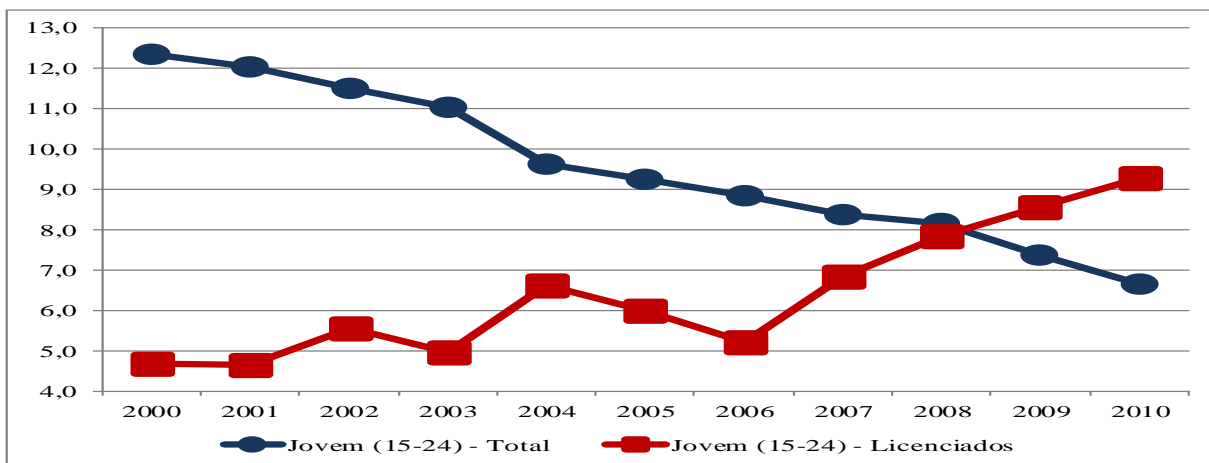
Embora exista um número cada vez mais elevado de licenciados, existe a evidência de que o mercado de trabalho português não teve ainda a capacidade de absorver os jovens licenciados, visto o crescente aumento da participação no ensino superior, ser acompanhado de uma redução dos trabalhadores licenciados, que em 2010 é em Portugal cerca de um quarto da média europeia.

Esta tese contribui assim, para três aspectos essenciais relativos ao emprego jovem: (i) o conhecimento sobre o emprego jovem, abordagem relevante na medida em que o conhecimento da sua estrutura e a identificação dos factores de empregabilidade dos jovens nas empresas permite identificar qual o perfil do trabalhador jovem empregado (e.g. quais as suas habilitações, qual a função que desempenha, o nível salarial, o tempo de trabalho); (ii) contribui para informar os jovens de quais os perfis de emprego, empresas e sectores, em que têm maior probabilidade de encontrar emprego; e (iii)

<sup>5</sup> Inactivos ou (NEET) são os indivíduos que não se encontram a trabalhar, a estudar ou em formação, (OCDE, 2010).

permite sintetizar o comportamento das empresas em termos de empregabilidade jovem (e.g. recrutamento *versus* ajustamento do número do horário de trabalho dos seus colaboradores), estes aspectos podem servir de base à criação de medidas de integração dos jovens no mercado de trabalho, através da criação de políticas de formação profissional e programas sociais (e.g. Programa de Estágios Profissionais do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social orientado para os jovens e incentivo ao aumento do número de jovens em *part-time* nas empresas).

**Gráfico 2.** Percentagem de Jovens Empregados Total e com Licenciatura no Total do Emprego 2000-2010



Fonte dos dados: INE, Inquérito ao Emprego. Notas: Percentagem de Jovens Empregados Total e com Licenciatura (15-24 anos intervalo disponível) no Total do Emprego, segundo os dados originais, sem ajustamentos.

A presente tese estrutura-se da seguinte forma, na secção seguinte apresenta-se uma breve revisão de literatura, com as principais conclusões dos investigadores, sobre o mercado de trabalho e o emprego jovem. Em seguida na secção 2 estuda-se o caso português, com uma análise empírica que compreende uma análise descritiva, uma análise ANOVA (de variância) e a aplicação de dois tipos de modelos. O primeiro, um modelo linear investiga os determinantes da admissão dos jovens por parte das empresas e o segundo, um modelo *probit*, que analisa a probabilidade das empresas empregarem ou não jovens. Na secção 3 discutem-se os resultados obtidos e confronta-se com a literatura relevante. A última secção enumera as principais conclusões e identifica algumas pistas para investigação futura.

## 2. Revisão da Literatura

Trabalhos a nível nacional mostram que no segmento de emprego jovem português, existem vantagens competitivas por parte dos jovens com formação superior, relativamente aos trabalhadores menos qualificados. Entre estas vantagens encontram-se: uma maior oferta de emprego, uma maior segurança, estabilidade no emprego e remunerações mais elevadas, (Portugal, 2004). Os jovens licenciados beneficiam ainda, de uma maior flexibilidade e fluidez no mercado de trabalho, em média um em cada quatro trabalhadores licenciados muda de empresa por ano, aproveitando as melhores oportunidades de emprego, contrastando com os trabalhadores menos qualificados, em que esta relação é de um para sete (Cardoso e Ferreira, 2009).



Uma elevada qualificação por parte dos trabalhadores jovens, resulta ainda na melhoria da qualidade do capital humano nas empresas, o que é impulsionador da produtividade das empresas e consequentemente da economia nacional (Portugal, 2004).

Este assunto encontra-se também presente na literatura internacional, por exemplo, Valverde *et al.* (2000) na análise aos vários tipos e flexibilidade presente nas empresas argumentam que os trabalhadores mais qualificados são também os mais flexíveis funcionalmente, estando aptos a desempenhar diferentes tarefas e funções dentro da mesma empresa, o que resulta num benefício mútuo: para o trabalhador (pela melhoria da qualidade do seu trabalho) e para a organização que passa a ter um conjunto de trabalhadores capazes de desempenhar as mais diversas tarefas e de ajustar-se rapidamente às mudanças. Em Portugal a população activa<sup>6</sup> é muito pouco qualificada quando comparada com os países parceiros da OCDE (Cardoso e Ferreira, 2009) e mais de metade dos trabalhadores portugueses possui apenas o ensino básico<sup>7</sup> (MTSS-GEP, 2007, 2008, 2009) pelo que essa adaptabilidade se encontra muitas vezes ausente.

O nível, o tipo e a qualidade da educação contribuem de forma decisiva para a transição dos jovens entre o ensino e o mercado de trabalho. Na sua análise internacional sobre a transição escola-trabalho do segmento jovem Ryan (2001), argumenta que um sistema de ensino adequado, clássico ou profissional, orientado para o trabalho e uma boa ligação entre a escola e o mercado de trabalho são essenciais na empregabilidade dos jovens. Porém, segundo Quintini *et al.* (2007) muitas das vezes o que acontece é uma inadequação das qualificações adquiridas no sistema educativo em relação às exigências do mercado de trabalho.

A par desta inadequação também o abandono precoce do sistema escolar origina a entrada de jovens com níveis de conhecimentos e qualificações muito baixos. O problema do abandono escolar<sup>8</sup> tem sido uma das principais preocupações da União Europeia e das estratégias europeias para o emprego e a competitividade. Nos países europeus têm sido utilizados vários instrumentos com o propósito de melhorar a situação do mercado de trabalho jovem, tais como reformas ao nível do ensino primário, melhorias nos programas de ensino e nas políticas de criação de emprego (Signorelli, 2010; OCDE, 2010; European Commission, 2009).

Em Portugal, as elevadas taxas de abandono precoce do sistema ensino (mais de 30%), o que corresponde ao dobro da média da UE27, (Gráfico A9), encontram-se associadas, ao emprego jovem e adulto pouco qualificado. Uma desvantagem em termos de empregabilidade e produtividade do mercado de trabalho jovem português. Os resultados obtidos por Martin (2009),

---

<sup>6</sup> Compreende o total do emprego, desemprego e os indivíduos à procura de trabalho.

<sup>7</sup> Como é mostrado no ponto de análise descritiva e de variância, 66% do total do emprego possui o nível de instrução inferior ou igual ao ensino básico e apenas 13% possui o nível de educação superior.

<sup>8</sup> Foi decidido na reunião do grupo de especialistas na educação e no *Labour Force Survey* (LFS), (Luxemburgo, 28 de Junho de 2004) restringir a definição de indicador estrutural ESL, de forma a cobrir aqueles que abandonaram o “sistema de ensino obrigatório” em oposição àqueles que não seguem qualquer curso. (European Commission DG EAC, 2005).

indicam que os jovens menos qualificados têm uma menor probabilidade de sair do desemprego e da inactividade, principalmente em períodos de desaceleração económica, em que as empresas são mais selectivas na admissão. Por outro lado, os jovens sem emprego e com suporte financeiro das suas famílias, preferem continuar a estudar, em vez de iniciar actividades, económica e socialmente menos desejadas (Perugini e Signorelli, 2010; Martin, 2009). O papel da família é referido não só pela sua função enquanto suporte financeiro, mas também pelo seu impacto na educação dos jovens. Barham *et al.* (2009) para além de realçarem o papel dos pais na educação dos jovens, referem o papel da estrutura familiar na empregabilidade jovem, concluindo que os jovens inactivos têm uma maior probabilidade de viver numa família monoparental, ou numa família onde ninguém trabalha.

Em termos de entrada no mercado de trabalho, em países anglo-saxónicos, os jovens começam a trabalhar mais cedo, nomeadamente os Estados Unidos, o Canadá, a Austrália e o Reino Unido, países onde a participação de jovens no mercado de trabalho é maior, contrastando com países como a Itália, Espanha e França onde as taxas de participação dos jovens no mercado de trabalho são mais baixas, (Martin, 2009)<sup>9</sup>. Outra possível explicação dos baixos níveis de participação dos jovens no mercado de trabalho nestes países deve-se à rigidez da legislação de protecção laboral, pois ao proteger os trabalhadores da sua demissão, são criadas menos oportunidades de trabalho para os jovens (Wolbers, 2007). Com resultados idênticos para Portugal, os autores Blanchard e Portugal (2001), na sua análise entre os mercados de trabalho de Portugal e dos Estados Unidos concluíram que a legislação de protecção laboral portuguesa é também muito rígida, ao proteger os trabalhadores reduzindo o número de despedimentos (aumentando os custos com os mesmos nas empresas) leva a uma redução da criação e destruição de emprego, que têm como resultado final o aumento do desemprego de longo prazo, altamente prejudicial para os jovens.

Apesar destas limitações, o grupo etário dos jovens é o que apresenta maior mobilidade, representando um elevado número de entradas e saídas das empresas, consistente com o facto, dos jovens mudarem com maior frequência de emprego no início das suas carreiras, à procura da melhor possibilidade de conjugar as suas capacidades com as que lhes são exigidas por parte dos empregadores (Quintini *et al.* 2007).

Relativamente ao mercado de trabalho jovem europeu, este sofreu alterações profundas na sua estrutura durante os últimos anos. Uma dessas alterações está ligada à mudança na oferta de trabalho onde houve um aumento da população disponível para trabalhar de 35 milhões em 1992 para 38 milhões em 2008, nomeadamente pelo envelhecimento da população (Barham *et al.* 2009). No caso português este aumento está também ligado ao envelhecimento da população. Para uma sustentabilidade financeira da segurança social, foram criadas políticas e medidas que encorajam a

---

<sup>9</sup> A entrada no mercado de trabalho está entre outros factores, relacionada com idade de emancipação dos jovens (saída de casa). Segundo Pichler (2006), nos países Escandinavos (Suécia, Noruega, Finlândia, Dinamarca) a idade de emancipação é a mais baixa, na Europa Central (Alemanha, França, Benelux, Áustria) é intermédia e máxima nos países da Europa do Sul, onde a idade de emancipação é em média próxima de 30 anos.

permanência no mercado de trabalho da população que tem agora uma esperança média de vida mais longa. Estas medidas são: leis gerais, (e.g. o aumento da idade de reforma) e medidas de encorajamento dos indivíduos a prolongar a sua vida activa no mercado de trabalho (e.g. bónus nas pensões) ou encorajando as empresas a contratá-los (e.g. incentivos fiscais e políticas anti-discriminatórias) (Fontainha *et al.* 2011).

Outra alteração está interligada com a redução da actividade industrial e o desenvolvimento do sector de serviços, levando a um aumento da procura de trabalhadores mais qualificados, penalizando os jovens sem qualificações. Um exemplo presente na literatura desta mudança, é o do mercado de trabalho do Reino Unido, onde os jovens entre os 16 e os 24 anos empregues no sector de serviços, aumentaram de 73% em 1995 para 81% em 2008 (Barham *et al.* 2009). Segundo os mesmos autores esta alteração veio a aumentar a percentagem de trabalhadores a *part-time*, enquanto no sector industrial o trabalho é a tempo inteiro, no sector dos serviços muitos dos trabalhos são a *part-time*.

A experiência de trabalho passou a ser tida cada vez mais em conta na admissão de novos trabalhadores, segundo Ryan (2001), em França, por exemplo, a mudança do critério da procura de emprego, com a substituição do nível de educação pelo nível de experiência, teve como consequência o aumento da percentagem de jovens licenciados empregados em trabalhos menos qualificados.

Uma vez no mercado de trabalho os jovens europeus, depararam-se com más ou nenhuma perspectivas de carreira. Muitos deles encontram-se mal integrados, sem trabalho estável com contractos de trabalho temporários de curto-prazo (Quintini *et al.* 2007; OCDE, 2010).

Para além dos jovens trabalharem menos horas que os restantes trabalhadores, são também os jovens que apresentam um nível remuneratório mais baixo entre os vários grupos de trabalhadores (Bell e Blanchflower, 2011; Barham *et al.* 2009). No caso do Reino Unido, os trabalhadores mais velhos (35-41 anos) recebem remunerações em média superiores em 45%, que os trabalhadores mais jovens (16-24 anos), (Barham *et al.* 2009). Existe do ponto de vista das empresas, uma compensação da falta de experiência profissional dos jovens, pelo pagamento de remunerações inferiores a estes (Quintini *et al.* 2007). Vários autores debruçaram-se também, sobre o efeito da recessão económica global no mercado de trabalho jovem. A mesma teve um impacto extremamente negativo na empregabilidade jovem. No caso do Reino Unido, constatou-se uma diminuição drástica do emprego jovem, que revelou ser de entre os grupos etários de trabalhadores, o mais sensível aos choques económicos, (Bell e Blanchflower, 2011; Perugini e Signorelli, 2010; Martin, 2009). Segundo (Valverde *et al.* 2000), durante a recessão económica, as empresas num ambiente cada vez mais competitivo, com a redução de lucros, encerramento de negócios, fusões entre empresas e com um grau de incerteza cada vez maior, tiveram de adaptar-se às flutuações da procura. Esta necessidade de adaptação levou as empresas a tornarem-se mais flexíveis, nos seus

métodos de produção, no seu acesso e disponibilidade aos recursos financeiros, na sua organização do trabalho. A flexibilidade em sentido lato é conseguida através de diferentes formas, pela flexibilidade numérica, funcional e financeira<sup>10</sup>. Por sua vez a flexibilidade numérica que é a mais relevante para o presente estudo, traduz-se na capacidade das empresas em conseguir aumentar ou diminuir o número total de trabalhadores num curto espaço de tempo, fazendo coincidir o total das suas necessidades com o número de funcionários efectivamente empregues, através do uso de diferentes tipos de contrato e variações na distribuição do tempo de trabalho. A flexibilidade numérica também pode ser obtida com base na flexibilidade do tempo de trabalho.

Um dos exemplos de flexibilidade numérica foi estudado por Bell e Blanchflower (2011), na sua análise ao mercado de trabalho no Reino Unido durante a recente recessão concluíram, que os trabalhadores do Reino Unido trabalhavam menos horas que as por eles pretendidas. As empresas inicialmente com o objectivo de redução de custos reduziram o número de horas de trabalho dos seus colaboradores, evitando despedimentos, para posteriormente num cenário de recuperação económica, aumentarem o número de horas de trabalho dos mesmos, evitando novas contratações e não criando possibilidades de contratação de jovens. Segundo os mesmos autores as empresas tendo em conta os custos de formação e contratação, as indemnizações por despedimento, optimizaram a sua flexibilidade numérica, optando por contractos temporários e *part-time*, mais flexíveis (menos proteccionistas), em detrimento dos contratos de trabalho sem termo (Bell e Blanchflower, 2011). Há que salientar que apenas as empresas de grandes dimensões<sup>11</sup>, tiveram a capacidade de contratar trabalhadores jovens (Barham *et al.* 2009).

Pelas mesmas razões, é fácil compreender que se torna mais simples, no limite, para as empresas despedirem trabalhadores mais inexperientes, com menor protecção no emprego e com menos dinheiro investido na sua formação profissional, de forma a ter menores custos de indemnização, sendo estes trabalhadores na sua maioria jovens, (Signorelli, 2010; Martin, 2009; Barham *et al.* 2009).

Da análise da literatura anterior decorrem os seguintes pressupostos em relação ao emprego jovem que orientarão a investigação no trabalho empírico a desenvolver na secção seguinte: (i) as condições macroeconómicas desfavoráveis afectam de forma mais intensa o mercado de trabalho jovem e a criação de emprego para este grupo etário; (ii) o emprego jovem mesmo quando os níveis de educação são elevados apresenta geralmente níveis de remuneração mais baixos; (iii) a empregabilidade dos jovens aumenta com o nível de habilitações escolares; (iv) o emprego jovem possui características de maior flexibilidade e (v) existem determinadas características associadas à empresa, tais como a dimensão e o sector, que influenciam a empregabilidade dos jovens por parte dessas empresas. Em suma, o emprego e desemprego dos jovens são moldados quer por razões associadas à procura de trabalho (características da empresa e do posto de trabalho) quer por razões

---

<sup>10</sup> A flexibilidade financeira obtém-se a partir das remunerações e dos custos laborais, reflectindo a performance dos empregados e das empresas em termos de lucros e perdas. Este tipo de flexibilidade é normalmente conseguida através de diferentes políticas, de pagamento e de distribuição de proveitos (Valverde *et al.* 2000).

<sup>11</sup> São consideradas, empresas de grandes dimensões, aquelas com 500 ou mais trabalhadores.

associadas à oferta de trabalho (características do trabalhador). Ambas serão alvo de estudo nesta dissertação, apesar de o enfoque ser colocado na procura de trabalho.

### 3. Análise Empírica

#### 3.1 Base de Dados, Transformação dos Ficheiros

O presente estudo tem como base de dados fundamental os Quadros de Pessoal (Q.P.), microdados com informação sobre trabalhadores, empresas e estabelecimentos, do sector privado português<sup>12</sup>. Os dados são recolhidos anualmente pelo MTSS (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social<sup>13</sup>), através de um inquérito<sup>14</sup> de preenchimento obrigatório por lei. Esta base apresenta valores sobre a Estrutura Empresarial, o Emprego, a Duração do Trabalho, as Remunerações e a Regulamentação Colectiva de Trabalho, fazendo o cruzamento com variáveis caracterizadoras, quer dos trabalhadores (sexo, idade, nível de qualificação, habilitação, profissão, antiguidade na empresa), quer das unidades declarantes (empresas e estabelecimentos) (MTSS-GEP, 2007, pg.11). Ou seja, trata-se de uma Fonte Administrativa (e não uma fonte estatística) de dados sobre o emprego e empresas, cuja recolha é feita junto das empresas e tendo para estas um carácter obrigatório.

Para além desta, foram também utilizadas outras duas fontes estatísticas, o *Statistics Office of the European Communities* (Eurostat), que tem como base o inquérito o *Labour Force Survey* (LFS) e o Instituto Nacional de Estatística (INE) que utiliza o Inquérito ao Emprego<sup>15</sup>, ambos realizados junto dos alojamentos onde se recolhem dados sobre o emprego e desemprego.

##### 3.1.1. Apresentação e Tratamento dos Dados

Os microdados utilizados na presente dissertação têm origem nos Q.P. (2007, mês de referência - Outubro) e incluem 354.863 empresas, e 3.224.034 trabalhadores. Para estudar o emprego jovem tornou-se necessário identificar o que é um “jovem”, conceito que não se encontra uniformemente apresentado na literatura, nem nas estatísticas oficiais. Por exemplo, a definição de “juventude”, permanece de certa forma arbitrária, no parecer da Comissão Europeia (2008), embora as estatísticas oficiais tendam a utilizar o grupo entre os 15 e os 24 anos, não existe um consenso

---

<sup>12</sup> Os dados originais dos QP, para cada ano, são compostos por três ficheiros (dos trabalhadores, das empresas e dos estabelecimentos).

<sup>13</sup> No presente este ministério encontra-se integrado no Ministério da Economia. Anteriormente teve diferentes designações.

<sup>14</sup> “... A sua apresentação é feita por pessoas singulares ou colectivas com trabalhadores ao seu serviço e pelos serviços da administração central, regional e local e institutos públicos, com trabalhadores ao seu serviço em regime jurídico de contrato de trabalho, apenas relativamente a estes trabalhadores...”, (MTSS-GEP, 2007, p.11). A Administração Pública e os serviços domésticos não são abrangidos pelo inquérito. O instrumento de notação dos Q.P. pode ser encontrado em MTSS-GEP, 2008, pg.228).

<sup>15</sup> A estrutura básica do inquérito segue as instruções do Eurostat para as definições dos indicadores do mercado de trabalho, idênticos aos dos outros países europeus (e.g. emprego, desemprego e inatividade) (Blanchard e Portugal, 2001).

sobre as definições de “juventude” e sobre as suas consequências no estudo do desempenho e dinâmica do mercado de trabalho jovem (Martin, 2009). De acordo com Martin (2009), para o estudo do emprego e desemprego, deve ser considerada “juventude”, o período desde o fim da escolaridade obrigatória até aos 24 anos.

Nas Estatísticas do Eurostat, é normalmente considerado como “grupo dos jovens”, o grupo etário entre os 15 e os 24 anos. Este grupo pode ser considerado pouco adequado em termos de análise do mercado de trabalho, devido à inclusão da idade dos 15 anos, pois o quadro legal existente em muitos países não permite o acesso ao mercado de trabalho a indivíduos desta idade. Além disso o escalão etário dos 15 aos 24 anos, não separa os indivíduos maiores de idade (com mais de 18 anos no caso português).

Os microdados utilizados disponibilizam a idade como variável contínua, permitindo assim criar diferentes categorias etárias. Para o estudo dos jovens na presente dissertação foi criada uma categoria global de “jovens” entre os 16 e os 25 anos de idade, subdividida em dois subgrupos: um dos 16 aos 18 anos<sup>16</sup> e outro dos 19 aos 25 anos.

Os dados originais dos Quadros de Pessoal incluem três ficheiros: das empresas, dos trabalhadores e dos estabelecimentos<sup>17</sup>. Inicialmente, a partir de dois ficheiros de microdados originais (o dos trabalhadores e o das empresas) foi criado um terceiro ficheiro tendo por unidade base o trabalhador, associando a cada trabalhador as variáveis da empresa respectiva<sup>18</sup>. Em seguida, com base no ficheiro obtido na fase anterior, foram calculadas novas variáveis por empresa calculando a média, soma e desvio padrão das variáveis dos trabalhadores para cada empresa, como por exemplo a média de idades dos trabalhadores (*idade\_r\_mean*), o total de remunerações pagas (*rtot\_sum*) ou a dispersão do horário normal mensal (*hmr\_n\_r\_sd*)<sup>19</sup>. Os modelos de estudo de empregabilidade que serão adiante apresentados e estimados têm por base um ficheiro em que a unidade é a empresa (pois estudam o comportamento da empresa em relação ao emprego de jovens) e que inclui quer as variáveis originais referentes à empresa quer as calculadas no âmbito da investigação (as médias, desvio-padrão e somas antes referidas). O conjunto das variáveis é apresentado no quadro A3.

## 3.2 Análise Descritiva e de Variância

### 3.2.1. Caracterização Geral do Emprego Jovem

O Quadro 1 apresenta as características da amostra para três grupos: o total de trabalhadores jovens (dos 16 aos 25 anos); de trabalhadores com mais de 25 anos (os “adultos” ou “não-jovens”) e o total dos trabalhadores. As características consideradas incluem aspectos relativos ao indivíduo (e.g. idade e nível de educação) assim como características do posto de trabalho (e.g.,

<sup>16</sup> Foram excluídos apenas 26 trabalhadores com 15 anos da análise em 3.224.034 (observações).

<sup>17</sup> O formato original sobre o qual foram trabalhados estes ficheiros é em ASCII. Esta investigação não utilizou o ficheiro original dos estabelecimentos. Foi utilizado apenas o ficheiro das empresas e dos trabalhadores.

<sup>18</sup> Este ficheiro tem como unidade de observação o trabalhador e será usado na caracterização do emprego.

<sup>19</sup> Este segundo ficheiro tem como unidade de observação a empresa e será utilizado na estimação do modelo *probit*.

a remuneração e período normal de trabalho). A descrição das variáveis encontra-se no quadro A3 em Anexo.

O emprego jovem apresenta, um maior nível de flexibilidade<sup>20</sup>, reflectida por um lado no predomínio dos contratos a termo (cerca de 56%) e por outro pela importância do *part-time* (*ptime*), cerca do dobro dos não jovens. O nível salarial, é mais baixo no grupo etário mais jovem (*rtot*), (cerca de 635 euros mensais), 40% inferior ao dos trabalhadores adultos dos 40 aos 49 anos, (Quadro A5). O grupo jovem trabalha em empresas também mais jovens (*agefirm*), (cerca de 18 anos), com maior percentagem de capital estrangeiro (*cap\_soc\_e*), (perto de 12%) e de maiores dimensões<sup>21</sup> (gráfico A1).

Relativamente aos jovens trabalhadores por conta própria (TPCP), são pouco representativos na população empregue (1% do total), o que contrasta com os 8% dos trabalhadores com mais de 25 anos e com os 7% da população empregue global, pode ser uma das razões do baixo empreendedorismo e fraca iniciativa privada em Portugal também neste segmento etário.

Os trabalhadores com mais de 25 anos (os “adultos”), por sua vez, possuem menores habilitações escolares. Mais de metade dos trabalhadores deste grupo etário possuem apenas o ensino básico (*edu\_bas*), e somente 14% são licenciados (*edu\_lic*), mais evidente nos adultos (40-49 anos) em que 74% apenas possuem o ensino básico e somente 9% são licenciados (Quadro A5). Este resultado revela o baixo nível de qualificações dos trabalhadores portugueses, note-se que o grupo etário mais velho (>25 anos) representa perto da totalidade do emprego em Portugal (Quadro1). É neste grupo etário onde existe uma maior percentagem de quadros superiores (*quadsup*) nas empresas, 13%, contrastando com os 3% do grupo mais jovem. Aparentemente, os jovens apesar de possuírem níveis de educação superior, por falta de experiência profissional e tempo de permanência na empresa não ocupam lugares de gestão ou de chefia. Outra hipótese prende-se com a incapacidade do tecido empresarial português em absorver o crescente número de licenciados, deve ser tida em conta a rigidez da legislação de protecção laboral e o prolongamento da idade de reforma (Fontainha *et al.* 2010), que reduzem a saída de trabalhadores e consequentemente as oportunidades de trabalho para os jovens à procura do primeiro emprego.

Existe ainda a evidência de que os indivíduos do grupo etário mais velho, embora com uma diferença não muito significativa, trabalham mais horas semanalmente (*nts\_r*) e em empresas com maior produtividade aparente (*vendas\_P*).

---

<sup>20</sup> Flexibilidade numérica, normalmente conseguida através de diferentes tipos de contratos e variações na distribuição do tempo de trabalho, (Valverde *et al.* 2000, p.651).

<sup>21</sup> Com 500 ou mais trabalhadores.

**Quadro 1** – Características do Emprego.

Variáveis <sup>1</sup>	Trabalhadores (Total)		Trabalhadores (16-25 anos)		Trabalhadores (>25 anos)	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio Padrão
Trabalhadores com Educação Básica ( <i>edu_bas</i> )	0,66	0,47	0,61	0,49	0,67	0,47
Trabalhadores com Licenciatura ( <i>edu_lic</i> )	0,13	0,34	0,08	0,27	0,14	0,35
Quadros Superiores ( <i>quadsup</i> )	0,12	0,33	0,03	0,17	0,13	0,34
Remuneração Total Mensal em Euros ( <i>rtot</i> )	962	1.541	635	1.745	1.015	1.499
Período Normal de Trabalho Semanal ( <i>nts_r</i> )	38,23	5,26	37,81	6,11	38,30	5,11
Trabalhadores por Conta de Outrem ( <i>sp_2cat</i> )	0,93	0,26	0,99	0,11	0,92	0,28
Trabalhadores a Contrato sem Termo ( <i>tc_st</i> )	0,69	0,46	0,44	0,50	0,73	0,44
Part-time ( <i>ptime</i> )	0,05	0,23	0,10	0,29	0,05	0,21
Idade da Empresa ( <i>agefirm</i> )	22,69	35,28	17,87	27,44	23,40	36,28
Produtividade Aparente dos Trabalhadores em Euros ( <i>vendas_P</i> ) <sup>o</sup>	123	1.436	89	1.246	128	1.464
Percentagem de Capital Social Estrangeiro ( <i>cap_soc_e</i> )	9,37	28,01	11,52	31,23	9,07	27,51
Total	3.224.034		418.973		2.797.575	

*Fonte dos dados:* Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ficheiro de trabalhadores incluindo características das empresas, onde a unidade de observação é o trabalhador). *Nota:* 1 Para descrição do conteúdo de cada variável ver o quadro A3, em anexo e ° unidades (10<sup>3</sup>).

Este resultado aparentemente contraditório, não revela ser consistente com a teoria de que um elevado capital humano nas empresas é sinónimo de elevada produtividade. Por outro lado há que ter em conta, que para além do nível de habilitações escolares existe a experiência profissional. Note-se contudo que o resultado pode estar condicionado pela qualidade do indicador de produtividade usado (*vendas\_P*)<sup>22</sup>.

De seguida, com base no Quadro A5 em anexo, são analisados os dois subgrupos de jovens: dos 16 aos 18 anos e dos 19 aos 25 anos.

<sup>22</sup> A variável produtividade aparente (*vendas\_P*) resulta da divisão do total das vendas em t-1 pelo total de trabalhadores ao serviço na empresa em t. A qualidade deste indicador não é muito elevada, dado o deficiente registo das vendas por parte das empresas (erros múltiplos), para além de se tratar das vendas de 2006 e de ter sido usado o total de trabalhadores (*pessoal*) de 2007.



Confrontando os dois subgrupos de jovens, conclui-se que o de menor idade exhibe o nível salarial mais baixo (*rtot*), cerca de 446 euros mensais, menor tempo de trabalho semanal (*nts\_r*), cerca de 37 horas e menor tempo de trabalho mensal (*hmtot*) perto de 139 horas mensais contrastando com as 154 horas mensais do de maior idade.

É importante salientar que é no subgrupo mais jovem onde se concentra o trabalho em regime de tempo parcial (*ptime*), 16%, cerca do dobro do subgrupo dos 19 aos 25 anos, cerca de três vezes a percentagem de *part-time* do total do emprego e onde existe a menor frequência de contratos sem termo certo (*tc\_st*), cerca de 35%. Grupo constituído essencialmente por indivíduos do sexo masculino (60%), contrastando com os restantes trabalhadores onde as parcelas de emprego masculino e feminino apresentam valores mais próximos.

As maiores diferenças encontradas entre os dois subgrupos jovens são relativamente à antiguidade na empresa onde trabalham, que para os mais jovens não chega a 1 ano (cerca de 2,64 meses) e a do outro grupo é cerca de ano e meio e quanto à percentagem de praticantes e aprendizes (*aprend\_mean*), que é mais do dobro na categoria inferior. Este facto pode estar relacionado com uma saída precoce dos aprendizes das empresas, sem completarem o seu período de aprendizagem e consequente passagem a praticantes<sup>23</sup>, o que pode estar interligado com uma estratégia empresarial de redução de custos. Para além disso a antiguidade na empresa depende logicamente da idade do próprio trabalhador.

### 3.2.2. Análise ANOVA por Grupos Etários

Foram efectuadas duas comparações entre os grupos e subgrupos criados, utilizando o teste estatístico de análise de variância entre grupos ANOVA *one-way*. Em primeiro lugar, foi feita a comparação entre o grupo etário dos trabalhadores jovens (16-25 anos) e o grupo dos trabalhadores com mais de 25 anos e em segundo lugar, entre os dois subgrupos de jovens. Embora algumas das variáveis testadas terem apresentado distribuições enviesadas, os pressupostos de normalidade do teste são válidos, dada a dimensão da amostra utilizada<sup>24</sup>. Foram considerados estatisticamente significativos os grupos cujo  $p$  (*Sig.*) é inferior a  $\alpha$  (*nível de significância*), segundo a convenção:  $p < \alpha$  (0,001) – muito significativo;  $\alpha$  (0,001)  $< p \leq \alpha$  (0,05) – significativo e  $\alpha$  (0,05)  $< p \leq \alpha$  (0,1) – marginalmente ou quasi-significativo (Maroco, 2007).

Dos resultados obtidos, conclui-se que a diferença entre os trabalhadores jovens e com mais de 25 anos e a diferença entre os dois subgrupos de jovens (16-18 e 19-25 anos) é estatisticamente muito significativa pois para todos os grupos obteve-se um  $p = 0,000 < \alpha$  (0,001). As variáveis

---

<sup>23</sup> MTSS:1ª Série – nº2 15/01/98 Integral (1)).

<sup>24</sup> “...especialmente para amostras grandes, os testes paramétricos, nomeadamente a ANOVA e o *t-Student*, são bastante robustos mesmo quando a distribuição da variável sob estudo não é do tipo normal (o que resulta da extensão do teorema do limite central) ...”, (Maroco, 2007, p.213)

testadas foram as seguintes: *edu\_bas*, *aprend*, *quadsup*, *antig\_r*, *rtH*, *rtot*, *hmtot*, *rbH*, *sp\_2cat*, *edu\_lic*, *agefirm*, *ptime*, *tc\_st*, *nac\_pt*, *vendas\_r*, *nts\_r*, *hmr\_n\_r*, *rb\_r*, *sp\_r*, *idade\_r*, *male*, *jovem*.

Com a excepção dos grupos referentes à nacionalidade (*nac\_pt*), que se revelaram pouco significativos (ver Quadro A6 em Anexo).

### 3.2.3. Emprego por Sectores e Regiões

O quadro 2 apresenta a percentagem de trabalhadores por região. Na região Norte situa-se a maior proporção de emprego jovem (37%), enquanto o não jovem apresenta o valor máximo de empregabilidade em Lisboa (36%). As duas regiões concentram cerca de 71% do emprego jovem e 69% do emprego não jovem (>25 anos). A região Centro é a terceira mais importante em termos de empregabilidade jovem. As restantes regiões com excepção das ilhas têm uma menor percentagem de jovens do que não jovens (>25 anos).

**Quadro 2 – Emprego por Regiões (Total e Jovens)**

	Região	Norte (11)	Algarve (15)	Centro (16)	Lisboa (17)	Alentejo (18)	Açores (20)	Madeira (30)	Estrangeiro (90)	Total
Trabalhadores (Total)	N (%)	1.082.384 33,6	128.611 4,0	585.101 18,1	1.146.166 35,6	159.883 5,0	54.629 1,7	67.206 2,1	54 0,00002	3.224.034 100
Trabalhadores (16-25 anos)	N (%)	154.041 36,8	15.307 3,7	67.420 16,1	144.376 34,5	17.639 4,2	10.079 2,4	10.107 2,4	4 0,001	418.973 100
Trabalhadores (> 25 anos)	N (%)	926.245 33,1	112.937 4,0	516.072 18,4	999.182 35,7	141.680 5,1	44.449 1,6	56.961 2,0	49 0,00002	2.797.575 100

*Fonte dos dados:* Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ficheiro de trabalhadores incluindo características das empresas, onde a unidade de observação é o trabalhador.

O quadro 3 indica os cinco sectores com maior empregabilidade jovem em Portugal. Os dois sectores que mais contribuem para a admissão de jovens no mercado de trabalho português são o sector do Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos (sector G), que emprega cerca de um quarto do total do emprego jovem e o sector das Indústrias Transformadoras (sector C), que emprega perto de 22% dos jovens. Os dois sectores tomados em conjunto empregam aproximadamente metade do total de trabalhadores jovens.

Os restantes sectores, Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio (sector N), Construção (sector F) e Alojamento, Restauração e Similares (sector I) empregam cada um, sensivelmente a mesma proporção de jovens e em conjunto cerca de um terço dos jovens. O emprego jovem é abrangido praticamente na totalidade pelos cinco sectores referidos (81%).

**Quadro 3** – Emprego Jovem por Sectores.

Jovens(16-25 anos)		
Sector de Actividade	N	Percentagem
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos (G)	105.001	25,1
Indústrias Transformadoras (C)	90.923	21,7
Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio (N)	50.948	12,2
Construção (F)	50.683	12,1
Alojamento, Restauração e Similares (I)	41.714	10,0
Subtotal	339.269	81
Total	418.973	100

*Fonte dos dados:* Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ficheiro de trabalhadores incluindo características das empresas, onde a unidade de observação é o trabalhador. *Nota:* Os sectores de actividade que empregam menos de 10% de população jovem foram excluídos do quadro, para ver os restantes sectores ver Quadro A8.

### 3.2.4. Remuneração

Existe na literatura a evidência da redução das remunerações relativas dos jovens face aos adultos. Blanchflower e Freeman (2000)<sup>25</sup> analisaram as remunerações relativas de dois subgrupos de jovens, dos 16 aos 19 anos e dos 20 aos 24 anos com as dos adultos em onze países da OCDE (Austrália, Canadá, Dinamarca, França, Alemanha, Itália, Japão, Noruega, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos), tendo concluído que houve nos anos 90 uma redução significativa das remunerações relativas dos jovens face à dos adultos.

Realizando uma análise semelhante, mas entre os subgrupos dos 18 aos 21 anos e dos 40 aos 49 anos, usando dados do Reino Unido num período mais recente (1997-2008), os autores Bell e Blanchflower (2010a), concluíram que a tendência de queda do nível salarial dos jovens se manteve ao longo da última década. Seguindo a mesma análise, com o interesse em analisar a mesma situação para Portugal, foram comparadas as remunerações totais dos mesmos subgrupos etários, mas para 2006 e 2007<sup>26</sup>.

Tendo-se concluído que, tal como acontece no Reino Unido, em Portugal a tendência de decréscimo do nível salarial jovem face ao adulto ocorreu neste período (2006-2007), com proporções salariais muito próximas às verificadas no Reino Unido. Este resultado é notável face às inúmeras diferenças económico-sociais e institucionais entre os dois países, Portugal e Reino

<sup>25</sup> Bell e Blanchflower (2010a).

<sup>26</sup> Este é um dos pontos em que se pretende aprofundar no futuro a investigação: replicar o estudo comparativo das remunerações jovens e não jovens para diferentes anos e estudar a respectiva evolução.

Unido. Note-se contudo que a taxa de desemprego dos jovens em ambos os países segue a mesma tendência durante estes dois anos (Gráfico 1), o que poderá explicar a semelhança dos níveis salariais relativos.

**Quadro 4 – Comparação dos Salários Médios (Remunerações) entre os Trabalhadores Jovens (18-21 anos) e Adultos (40-49 anos), Portugal e Reino Unido, (2006-2008).**

Anos	Portugal		Reino Unido (Bell e Blanchflower, 2010a)	
	18-21/total	18-21/40-49 anos	18-21/total	18-21/40-49 anos
2007	52,20%	50,53%	52,50%	46,60%
2006	54,90%	49,96%	51,30%	45,30%

*Fonte dos dados:* Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ficheiro de trabalhadores incluindo características das empresas, onde a unidade de observação é o trabalhador.

### 3.3. Emprego Jovem nas Empresas – Modelização

#### 3.3.1. Modelo Linear (variável dependente percentagem de jovens na empresa)

O emprego jovem foi modelizado de duas formas: (i) pelo modelo de regressão linear em que a variável dependente é a percentagem de jovens nas empresas (*jovem\_mean*); e (ii) pelo modelo *probit* em que a variável dependente é binária, a empregabilidade ou não de jovens (*comjovem\_YN*). Para a estimação do modelo de regressão linear apenas foram consideradas as empresas com pelo menos um trabalhador jovem<sup>27</sup>.

O modelo de regressão linear foi testado inicialmente com as seguintes determinantes e variáveis explicativas: dimensão (*Logpessoal*, *pessoal*), percentagem de praticantes e aprendizes (*aprend\_mean*), remunerações (*rtot\_mean*, *log\_rtot\_mean*, *rtH\_mean*), horário de trabalho (*nts\_r\_mean*, *hmr\_e\_mean*, *p\_time\_mean*), tipo de contrato (*tc\_st\_mean*), qualificação do emprego/posto de trabalho (*quadsup\_mean*, *edu\_lic\_mean*, *edu\_bas\_mean*), capital e idade da empresa (*cap\_soc\_e*, *agefirm*, *agefirmSq*), composição do emprego por género (*male\_mean*).

Sendo definido inicialmente pela seguinte expressão:

$$jovem\_mean = \alpha + \beta_1 logpessoal + \beta_2 pessoal + \beta_3 aprend\_mean + \beta_4 rtot\_mean + \beta_5 log\_rtot\_mean + \beta_6 rtH\_mean + \beta_7 nts\_r\_mean + \beta_8 hmr\_e\_mean + \beta_9 p\_time\_mean + \beta_{10} tc\_st\_mean + \beta_{11} quadsup\_mean + \beta_{12} edu\_lic\_mean + \beta_{13} edu\_bas\_mean + \beta_{14} cap\_soc\_e + \beta_{15} agefirm + \beta_{16} agefirmSq + \beta_{17} male\_mean + \epsilon_i$$

$\alpha$  – constante

$\beta_j$  – coeficientes lineares

$\epsilon_i$  – resíduo

<sup>27</sup> Foram testadas diversas especificações aplicadas ao total das empresas, contudo quando se considera o total, as estimativas apresentam fraca qualidade estatística independentemente de empregarem ou não jovens. Os ensaios efectuados não são incluídos neste trabalho por limitações de espaço.

Após várias tentativas, de forma a melhorar o ajustamento do modelo, foram retiradas algumas variáveis, tendo-se obtido o Modelo 3 de melhor qualidade apresentando um  $R^2 = 0,58$  (medida de ajustamento do modelo aos dados), ou seja, o mesmo explica 58% da variável dependente (*jovem\_mean*) e cujos resultados se apresentam na secção seguinte.

Os resultados obtidos para os modelos lineares (diferentes especificações e amostras) são apresentados nos quadros 5 e 6 e discutidos no próximo ponto.

O Modelo 3 pode ser então definido pela expressão:

$$\widehat{jovem\_mean} = \alpha - \beta_1 \logpessoal - \beta_2 aprend\_mean + \beta_3 quadsup\_mean + \beta_4 tc\_st\_mean - \beta_5 cap\_soc\_e - \beta_6 male\_mean$$

### 3.3.2. Modelo Probit (variável dependente *empregar ou não jovens*)

O modelo probit apresenta algumas diferenças do modelo linear. Enquanto no modelo linear a variável dependente representa a percentagem de jovens nas empresas, no modelo *probit*, a variável dependente (*comjovem\_YN*) é uma variável *dummy* (binária), ou seja é codificada com o valor 1 caso a empresa empregue pelo menos um jovem e com o valor 0 caso contrário. Outra diferença a ter em conta, no modelo *probit* é o facto de a estimativa dos coeficientes das variáveis explicativas, não ter leitura directa. Esta, apenas dá de imediato informação sobre o sentido, positivo ou negativo da influência das variáveis explicativas (ou predictivas) sobre a variável dependente. A informação da grandeza do efeito requer o cálculo posterior da estimação dos efeitos marginais<sup>28</sup>. Os efeitos marginais têm uma leitura semelhante aos coeficientes no modelo linear, ao serem analisados individualmente considerando que todas as outras variáveis têm o mesmo valor médio (Oliveira, 1998).

O modelo probit foi então testado com as seguintes variáveis: *Logpessoal*, *quadsup\_mean*, *aprend\_mean*, *cap\_soc\_e*, *male\_mean*, *tc\_st\_mean*, *agefirm*, *edu\_bas\_mean*, *log\_rtot\_mean*, *ptime\_mean* e *hmr\_e\_mean*.

A expressão geral do modelo probit pode então ser definida pela expressão:

$$P(\text{admissão de jovens} = 1/x) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \logpessoal + \beta_2 quadsup\_mean + \beta_3 aprend\_mean + \beta_4 cap\_soc\_e + \beta_5 male\_mean + \beta_6 tc\_st\_mean + \beta_7 agefirm + \beta_8 edu\_bas\_mean + \beta_9 \log\_rtot\_mean + \beta_{10} ptime\_mean + \beta_{11} hmr\_e\_mean).$$

Os resultados obtidos pelos modelos probit (diferentes especificações e amostras) são apresentados nos quadros 7 e 8 e discutidos no ponto seguinte.

<sup>28</sup> O Software utilizado STATA permite esse cálculo.

## 4. Resultados e Discussão

O quadro 5 apresenta, os resultados obtidos a partir de três modelos de regressão linear, para os determinantes da admissão de jovens nas Empresas.

**Quadro 5** – Determinantes da Admissão dos Jovens nas Empresas.

Variáveis	Modelo 1		Modelo2		Modelo 3	
	Coefficiente	Erro Padrão	Coefficiente	Erro Padrão	Coefficiente	Erro Padrão
Logaritmo do Número Total de Trabalhadores ( <i>Logpessoal</i> )	-	-	-0,136	0,001	-0,171	0,001
Número Total de Trabalhadores ( <i>pessoal</i> )	0,000	0,000	-	-	-	-
Percentagem de Praticantes e Aprendizizes nas Empresas. ( <i>aprend_mean</i> )	0,273	0,003	0,156	0,003	0,119	0,003
Percentagem de Quadros Superiores nas Empresas ( <i>quadsup_mean</i> )	-0,078	0,004	-0,186	0,003	-0,164	0,003
Média da Remuneração Total Mensal em Euros dos Trabalhadores nas Empresas ( <i>rtot_mean</i> )	0,000	0,000	-	-	-	-
Logaritmo da Média da Remuneração Total Mensal dos Trabalhadores em Euros ( <i>log_rtot_mean</i> )	-	-	-0,052	0,002	-	-
Média da Remuneração Total por Hora dos Trabalhadores em Euros ( <i>rtH_mean</i> )	-	-	0,004	0,000	-	-
Percentagem de Contratos Sem Termo nas Empresas ( <i>tc_st_mean</i> )	-	-	-0,032	0,002	-0,024	0,001
Percentagem de Capital Social Estrangeiro ( <i>cap_soc_e</i> )	-	-	0,001	0,000	0,001	0,000
Idade das Empresas ( <i>agefirm</i> )	-0,002	0,000	-	-	-	-
Percentagem de Trabalhadores do Sexo Masculino nas Empresas ( <i>male_mean</i> )	-0,049	0,002	-0,030	0,002	-0,035	0,002
( <i>Constante</i> )	0,470	0,002	0,954	0,011	0,692	0,002
N.Observações	100.361		99.520		100.361	
R2 Ajustado	0,182		0,509		0,581	

Fonte dos dados: Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ficheiro das empresas, onde a unidade de observação é a empresa. Nota: As empresas seleccionadas para a modelização são apenas as que empregam pelo menos um trabalhador jovem. Para a descrição das variáveis ver quadro A3.

Foram excluídas por não serem estatisticamente relevantes algumas variáveis que na literatura são tidas como relevantes, como a percentagem de *part-time* (*ptime\_mean*), de trabalhadores licenciados (*edu\_lic\_mean*), a média de remuneração total dos trabalhadores das empresas (*rtot\_mean*) e a idade das empresas (*age\_firm*).

De acordo com os resultados obtidos, o factor com maior influência positiva na percentagem de trabalhadores jovens nas empresas, comum aos três modelos é a percentagem de praticantes e aprendizes<sup>29</sup> (*aprend\_mean*). Outro dado relevante embora menos expressivo, é o efeito também positivo da percentagem de capital social estrangeiro nas empresas. Segundo este resultado, pode colocar-se a hipótese das multinacionais estrangeiras contratarem mais jovens, o que tanto pode resultar de diferentes políticas (de gestão, contratação), como de efeitos sectoriais.

Convergindo com os resultados encontrados na análise descritiva, a percentagem de quadros superiores e de contratos sem termo, são as variáveis com maior influência negativa na percentagem de trabalhadores jovens nas empresas. Um dado curioso, está relacionado com a percentagem de indivíduos do sexo masculino: as empresas onde trabalha uma maior percentagem de homens, empregam menos jovens.

Embora na literatura seja referida a dimensão da empresa como relevante na admissão de jovens nas empresas, a interpretação desta variável explicativa é dúbia, se por um lado observarmos no Modelo 1 (Quadro 5), que existe um efeito positivo desta variável, ele é reduzido. Nos outros modelos (Modelo 2 e 3) devido ao critério de selecção esta variável foi retirada dando lugar à variável *logpessoal*, cujo coeficiente apresenta sinal contrário.

Para compreender, em relação aos sectores de actividade, quais são os determinantes da empregabilidade jovem nos sectores que concentram uma maior proporção de emprego jovem, testaram-se dois modelos lineares. O Quadro 6, resume os resultados da regressão linear da percentagem de trabalhadores jovens nas empresas do sector do Comércio por Grosso e a Retalho e Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos (G) e Indústrias Transformadoras (C).

À semelhança dos resultados encontrados nos modelos anteriores, a percentagem de praticantes e aprendizes continua a ter um efeito positivo e elevado com maior relevância no sector (G). Outro aspecto que importa salientar, trata-se do efeito positivo na admissão de jovens nas empresas deste sector da percentagem de trabalhadores licenciados (*edu\_lic\_mean*), sendo este sector um sector de serviços, emprega uma maior percentagem de trabalhadores qualificados, contrastando com o sector das Indústrias Transformadoras (C), para o qual os resultados indicam existir uma maior empregabilidade de jovens menos qualificados (pelo sinal de sentido contrário da variável). Este resultado para Portugal é idêntico ao encontrado para o Reino Unido por Barham *et al.* (2009). O número de horas extraordinárias (*hmr\_e\_mean*) e semanais (*nts\_r\_mean*) têm uma influência positiva na percentagem de trabalhadores jovens no primeiro sector, tal como a percentagem de capital estrangeiro (*cap\_soc\_e*) e a percentagem de indivíduos de sexo masculino

---

<sup>29</sup> Segundo (MTSS, 1998, 1ª Série, nº2), são considerados, aprendizes os jovens que com menos de 16 anos de idade e com a escolaridade obrigatória ou equivalente, ingressam numa actividade profissional. Ascendem automaticamente a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem de três, dois ou um ano, consoante a idade de admissão, respectivamente 15,16 e 17 anos.

(*male\_mean*), que pode ser explicada pela inclusão da Reparação de veículos neste sector. Esta variável tem um efeito oposto no sector industrial, pois é um sector que emprega tradicionalmente uma elevada percentagem de mulheres (e.g. indústrias têxteis e vestuário, alimentação, calçado).

**Quadro 6** – Determinantes da Admissão de Jovens nas Empresas do Sector de Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos (G) e das Indústrias Transformadoras (C)

Variáveis	Modelo 4 - Sector G		Modelo 5- Sector C	
	Coefficiente	Erro padrão	Coefficiente	Erro Padrão
Logaritmo do Número Total de Trabalhadores ( <i>Logpessoal</i> )	-0,101	0,001	-0,166	0,001
Percentagem de Praticantes e Aprendizizes nas Empresas ( <i>aprend_mean</i> )	0,222	0,006	0,123	0,005
Percentagem de Trabalhadores com Licenciatura nas Empresas ( <i>edu_lic_mean</i> )	0,026	0,013	-0,021	0,008
Percentagem de Quadros Superiores nas Empresas ( <i>quadsup_mean</i> )	-0,146	0,008	-0,245	0,006
Média do Período Normal de Trabalho Semanal (Rectificado) dos Trabalhadores ( <i>nts_r_mean</i> )	0,001	0,001	-0,002	0,000
Média do Número de Horas Mensais Remuneradas Extraordinárias ( <i>hmr_e_mean</i> )	0,002	0,000	0,001	0,000
Média da Remuneração Total por Hora dos Trabalhadores em Euros ( <i>rtH_mean</i> )	-0,003	0,000	-0,004	0,000
Percentagem de Contratos Sem Termo nas Empresas ( <i>tc_st_mean</i> )	-0,035	0,004	-0,046	0,003
Percentagem de Capital Social Estrangeiro ( <i>cap_soc_e</i> )	0,001	0,000	0,001	0,000
Percentagem de Trabalhadores do Sexo Masculino nas Empresas ( <i>male_mean</i> )	0,002	0,003	-0,069	0,003
( <i>Constante</i> )	0,497	0,030	0,830	0,016
N.Observações	20.657		29.160	
R2 Ajustado	0,442		0,538	

Fonte dos dados: Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ficheiro das empresas, onde a unidade de observação é a empresa. Nota: As empresas seleccionadas para a modelização são apenas as que empregam pelo menos um trabalhador jovem. Para a descrição das variáveis ver quadro A3.

A percentagem de quadros superiores das empresas, tal como a percentagem de contratos sem termo têm um efeito negativo na admissão de jovens nas empresas em ambos os sectores. Estes resultados podem ser explicados pela legislação de protecção laboral ser demasiado proteccionista em Portugal, reduzindo a mobilidade dos trabalhadores no mercado de trabalho, como argumenta Blanchard e Portugal (2001).



O Quadro 7 apresenta os resultados obtidos para o modelo *probit* da probabilidade de empregabilidade jovem nas empresas.

**Quadro 7** – Probabilidade de Admissão de Jovens nas Empresas.

Efeitos Marginais		
Variáveis I	dy/dx	Erro Padrão
Logaritmo do Número Total de Trabalhadores ( <i>Logpessoal</i> )	0,285***	0,001
Percentagem de Quadros Superiores nas Empresas ( <i>quadsup_mean</i> )	-0,180***	0,005
Percentagem de Praticantes e Aprendizizes nas Empresas ( <i>aprend_mean</i> )	0,441***	0,005
Percentagem de Capital Social Estrangeiro ( <i>cap_soc_e</i> )	-0,0008***	0,0001
Percentagem de Trabalhadores do Sexo Masculino nas Empresas ( <i>male_mean</i> )	0,031***	0,003
Percentagem de Contratos Sem Termo nas Empresas ( <i>tc_st_mean</i> )	-0,131***	0,003
Idade das Empresas ( <i>agefirm</i> )	-0,003***	0,00006
Percentagem de Trabalhadores com Ensino Básico nas Empresas ( <i>edu_bas_mean</i> )	-0,111***	0,003
Logaritmo da Média da Remuneração Total Mensal dos Trabalhadores em Euros ( <i>log_rtot_mean</i> )	-0,139***	0,003
Percentagem de Trabalhadores em <i>Part-time</i> nas Empresas ( <i>p_time_mean</i> )	-0,197***	0,007
Média do Número de Horas Mensais Remuneradas Extraordinárias ( <i>hmr_e_mean</i> )	0,002***	0,0003
N.Observações	282.049	
Pseudo R2	0.229	

Fonte dos dados: Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ficheiro das empresas, onde a, unidade de observação é a empresa. Nota: Foram seleccionadas todas as empresas (de todos os sectores e escalões de dimensão) para a modelização. <sup>1</sup> O nível de significância é apresentado da seguinte forma, \* quando  $\alpha(0,005) < p \leq \alpha(0,1)$ ; \*\* quando  $\alpha(0,001) < p \leq \alpha(0,05)$  e \*\*\* quando  $p < \alpha(0,01)$ .

A percentagem de praticantes e aprendizizes na empresa aumenta significativamente a probabilidade de admissão de jovens. Por exemplo, o acréscimo em 1% da média de aprendizizes na empresa aumenta a probabilidade de admissão de trabalhadores jovens em cerca de 44%. A dimensão da empresa aumenta também de forma significativa a probabilidade da empregabilidade jovem, o que é consistente com a teoria de que as empresas de maiores dimensões, são aquelas que

tem maior capacidade de empregar jovens, convergindo com os resultados de Barham *et al.* (2009). A percentagem de indivíduos de sexo masculino e de horas extraordinárias são dois factores que aumentam a probabilidade de admissão de jovens por parte das empresas, embora com menor relevância.

**Quadro 8** – Probabilidade de Admissão de Jovens nas Empresas do Sector de Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos (G).

Efeitos Marginais		
Variáveis <sup>1</sup>	dy/dx	Erro Padrão
Logaritmo do Número Total de Trabalhadores ( <i>Logpessoal</i> )	0,293***	0,003
Percentagem de Quadros Superiores nas Empresas ( <i>quadsup_mean</i> )	-0,213***	0,008
Percentagem de Praticantes e Aprendizizes nas Empresas ( <i>aprend_mean</i> )	0,390***	0,008
Percentagem de Capital Social Estrangeiro ( <i>cap_soc_e</i> )	-0,001***	0,000
Percentagem de Trabalhadores do Sexo Masculino nas Empresas ( <i>male_mean</i> )	0,035***	0,005
Percentagem de Contratos Sem Termo nas Empresas ( <i>tc_st_mean</i> )	-0,146***	0,005
Idade das Empresas ( <i>agefirm</i> )	-0,006***	0,000
Percentagem de Trabalhadores com Ensino Básico nas Empresas ( <i>edu_bas_mean</i> )	-0,105***	0,005
Logaritmo da Média da Remuneração Total Mensal dos Trabalhadores em Euros ( <i>log_rtot_mean</i> )	-0,157***	0,005
Percentagem de Trabalhadores em <i>Part-time</i> nas Empresas ( <i>ptime_mean</i> )	-0,171***	0,012
Média do Número de Horas Mensais Remuneradas Extraordinárias ( <i>hmr_e_mean</i> )	0,006***	0,001
N.Observações	23.270	
Pseudo R2	0.2138	

*Fonte dos dados:* Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ficheiro das empresas, onde a unidade de observação é a empresa. *Nota:* Foram seleccionadas todas as empresas do sector G (de todos os escalões de dimensão). <sup>1</sup> O nível de significância é apresentado da seguinte forma, \* quando  $\alpha(0,005) < p \leq \alpha(0,1)$ ; \*\* quando  $\alpha(0,001) < p \leq \alpha(0,05)$  e \*\*\* quando  $p < \alpha(0,01)$ .

De entre os factores que reduzem a probabilidade da empresa ter ou não trabalhadores jovens, destaca-se a percentagem de quadros superiores e os contratos sem termo, resultado que

converge com os encontrados pelos autores Blanchard e Portugal (2001). Destaca-se também a percentagem de *part-time*, possivelmente devido à sua reduzida importância em geral no mercado de trabalho português, que se reflecte numa percentagem de trabalhadores jovens em *part-time* inferior à do Reino Unido e à média europeia (Gráfico A5).

Tal como esperado existe um efeito negativo do aumento da percentagem de trabalhadores com o nível de instrução básica na probabilidade da empregabilidade jovem na empresa. Este resultado converge por um lado com os resultados encontrados na teoria e por outro lado com os encontrados pela estatística descritiva. Os não jovens (>25 anos), que representam uma parte considerável do emprego em Portugal, exibem uma elevada percentagem de trabalhadores com apenas o ensino básico (*edu\_bas*) e com a sua saída do mercado de trabalho cada vez mais tardia devido, por exemplo, ao prolongamento da idade de reforma (Fontinha *et al.* 2010) e à rigidez contratual (Blanchard e Portugal, 2001), impedem a criação de emprego para os jovens. Contribuindo assim para a manutenção do baixo nível educacional empregue. Também como esperado (com base na análise descritiva) as empresas mais antigas são as que têm uma menor probabilidade de empregar jovens.

A mesma análise probit é efectuada para o sector do Comércio por Grosso e a Retalho e Reparação (sector G, Modelo 4). Os factores que mais influenciam positivamente a probabilidade de empregabilidade jovem deste sector são: como predictores positivos, a percentagem de praticantes e aprendizes, o tempo de trabalho semanal, as horas extraordinárias, a percentagem de capital social estrangeiro e ser do sexo masculino; como predictores negativos, a dimensão da empresa, a existência de quadros superiores, o nível de remunerações e a existência de contratos sem termo.

As diferenças que distinguem a empregabilidade jovem neste sector do Comércio (G) do das indústrias transformadoras (sector C), (Modelo 5), são principalmente: a inversão do efeito preditivo em relação aos licenciados, ao tempo de trabalho mensal e ao sexo masculino.

## **5. Conclusões e Pistas para Futuras Investigações**

As conclusões do trabalho empírico, cuja síntese se apresenta no Quadro A1 (p.29), relacionam-se com a caracterização do emprego e desemprego jovem e com as causas ou predictores do emprego jovem nas empresas portuguesas.

Os jovens portugueses apesar de possuírem um crescente nível de instrução encontram-se comparativamente com outros segmentos etários da população activa insuficientemente integrados no tecido produtivo nacional: representam 6% do emprego nacional e 17% do desemprego (INE, 2011). Apenas 117.333 empresas portuguesas num total de 354.370, ou seja, apenas cerca de um terço das empresas empregava jovens (QP, 2007).

O reduzido número de trabalhadores jovens nas empresas, pode estar relacionado com a legislação de protecção laboral rígida, pois protegendo os trabalhadores de serem dispensados reduz a rotatividade dos mesmos nas empresas, limitando a contratação de novos trabalhadores incluindo os jovens (Blanchard e Portugal, 2001).

Os jovens ocupam geralmente postos de trabalho em que existe maior flexibilidade numérica e financeira, predominando os contratos a termo certo e as remunerações são mais baixas. No grupo etário dos 19-25 anos a remuneração é 40% inferior ao subgrupo dos 40-49 anos. A proporção da remuneração jovem em relação à dos adultos é similar em Portugal e no Reino Unido. A jornada de trabalho não apresenta uma diferença muito significativa em relação aos trabalhadores não jovens. Contrariamente ao que ocorre na generalidade dos países, são poucos os lugares em tempo parcial ocupados pelos jovens apesar de com frequência maior do que a dos adultos. O *part-time* normalmente associado ao emprego jovem (Bell e Blanchflower, 2011), tem em Portugal valores abaixo da média europeia (Gráfico A5). Os resultados obtidos indicam uma percentagem de jovens (16-25 anos) em *part-time* que é dupla da dos adultos (maiores de 25 anos), concentrando-se no subgrupo mais jovem (16-18 anos) onde é tripla do total do emprego.

As empresas em que a empregabilidade dos jovens é maior apresentam as seguintes características: são empresas mais jovens e possuem maior participação de capital estrangeiro. O efeito da dimensão das empresas na empregabilidade jovem não é claro na aplicação dos modelos, mas a análise descritiva revela que as empresas de menor dimensão empregam proporcionalmente menos jovens (Gráfico A1).

No entanto, a análise sectorial revela um efeito negativo da licenciatura na empregabilidade na Indústria Transformadora (Modelo 5, Quadro 6). A empregabilidade quando analisada com um modelo probabilístico binário *probit*, evidenciou sofrer efeitos negativos associados ao baixo nível de instrução quer para o conjunto das empresas (Quadro 7) quer para as empresas do sector do comércio (Quadro 8).

Os trabalhadores jovens apresentam um nível educacional muito superior ao grupo não-jovem, em que mais de metade apenas possui o ensino básico, esta pode ser uma das razões da baixa produtividade nas empresas e na economia. Apesar da literatura anterior ter destacado a importância da formação superior dos jovens no nível de remuneração e na empregabilidade (Portugal, 2004; Cardoso e Ferreira, 2009), os resultados agora obtidos mostram que por um lado a taxa de desemprego dos jovens licenciados é superior à total e por outro lado, pelo modelo *probit*, o efeito positivo sobre a empregabilidade ou não é detectado ou quando ocorre é sectorialmente localizado.

O nível de educação inferior (*edu\_bas*) dos jovens apresenta um efeito marginal negativo sobre a empregabilidade (avaliado pelo modelo *probit*) apenas para os dois sectores analisados, não para o conjunto das empresas. No escalão de idade inferior (16-18 anos) a percentagem de trabalhadores com o nível básico ou inferior é de 82%, o que contrasta com os correspondentes 60% para os jovens mais velhos (19-25 anos) e 66% para o total da população, valores já de si elevados e

dísparas das restantes economias europeias. Esta elevada percentagem de jovens empregados (16-18 anos) com níveis de instrução muito baixos resulta possivelmente, entre outros factores, do abandono escolar que em Portugal atinge valores duplos dos europeus (Gráfico A9). Estes jovens têm uma entrada precoce no mercado de trabalho, aumentando número de Praticantes e Aprendizizes numa fase inicial da profissão e como possuem um baixo nível de instrução, contribuem pouco para o capital humano e para a produtividade nas empresas.

Em relação aos jovens licenciados embora o seu número tenha vindo a aumentar ao longo da última década (Gráfico A8), a respectiva taxa de emprego tem vindo a diminuir (Gráfico A6), acompanhada de um crescimento do desemprego, o que revela uma incapacidade do mercado de trabalho de absorver o crescente número de população activa com maior nível de instrução. A importância da categoria de Praticantes e Aprendizizes nas empresas como sendo uma das variáveis explicativas e preditivas mais importantes na empregabilidade jovem é facilmente explicável, pois são postos de trabalho, cujas condições de acesso e permanência estão desenhadas para trabalhadores mais jovens, com baixos níveis de instrução e experiência profissional. A percentagem de praticantes e aprendizes no grupo dos 16-18 anos é dupla da do grupo dos 19-25 anos.

A análise por região mostra que os jovens empregados se concentram essencialmente na região Norte, em cinco sectores de actividade (Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos (G), Indústrias Transformadoras (C), Actividades Administrativas e os Serviços de Apoio (N), Construção (F) e Alojamento, Restauração e Similares (I)) que representam 81% do total do emprego jovem (Quadro 3). Os resultados são consistentes com a literatura, pois mais de metade dos jovens empregados encontra-se a trabalhar no sector dos serviços. Também pelos resultados obtidos para o modelo *probit*, um aumento da percentagem de licenciados na empresa é mais favorável à probabilidade de empregabilidade jovem no sector dos serviços e pelo contrário reduz a probabilidade de empregabilidade jovem no sector industrial.

Houve convergência de resultados entre os modelos lineares e *probit* em relação aos seguintes aspectos: o efeito negativo dos contratos sem termo, a existência de quadros superiores na empresa e o efeito positivo da percentagem de Praticantes e Aprendizizes. A variável percentagem de capital estrangeiro na empresa apresentou-se em todos os modelos lineares como tendo um efeito positivo, aspecto que não é geralmente analisado na literatura. Uma possível explicação poderá estar ligada a um diferente modelo de gestão das empresas multinacionais ou aos sectores em que se encontram implantadas.

O valor negativo encontrado para a variável quadros superiores (*quadsup*), indica que os jovens, possivelmente por falta de experiência não se encontram em lugares de direcção mesmo quando têm níveis de habilitação superior. Ou então, tal como referido na literatura, se deve à

rigidez da protecção laboral em Portugal e ao aumento da idade de reforma, criando obstáculos à saída de trabalhadores mais velhos menos qualificados e a entrada de jovens mais qualificados.

Em relação à produtividade, existe uma associação negativa entre a produtividade aparente e a empregabilidade dos jovens, a mesma pode estar na origem de factores associados à empresa, como por exemplo: os sectores que empregam mais jovens terem menor produtividade ou níveis baixos de qualificação dos trabalhadores jovens (16-18 anos).

Apesar de na base de dados utilizada (Q.P.) não haver informação sobre a situação familiar dos jovens empregados (e.g. estado civil, composição do agregado, dependência financeira da família) dada a situação em Portugal, onde a saída dos jovens de casa dos pais ocorre em média depois dos 30 anos de idade (sendo a mais alta da Europa, Eurostat (2008)), é de admitir como hipótese, que os jovens empregados alvos da presente investigação se encontrem ainda na dependência financeira e de habitação da família, o que pode ajudar a explicar os níveis remuneratórios mais baixos e também a menor participação no mercado de trabalho.

Enunciamos algumas pistas para futura investigação, a maioria decorrentes de resultados obtidos pelo presente estudo ou de limitações do mesmo: (i) analisar a emigração de estudantes recém-licenciados para países onde a taxa de desemprego é menor e as remunerações mais elevadas; (ii) investigar o empreendedorismo jovem como forma de criação do próprio emprego; (iii) pesquisar a adequação entre o nível de instrução e experiência dos jovens nas empresas e as características dos postos de trabalho ocupados com vista a identificar possíveis desadequações ou subutilização de capital humano; (iv) aplicar os modelos *probit* a grupos de jovens específicos, por exemplo, estudar a empregabilidade dos licenciados; (v) estudar a evolução da relação dentro da empresa entre o grupo de trabalhadores mais idosos e os mais jovens para conhecer a relação entre a criação de emprego por saída para a reforma; (vi) aprofundar o conhecimento da relação entre produtividade das empresas e empregabilidade jovem; (vii) pesquisar as causas da maior empregabilidade jovens por parte das empresas com capital estrangeiro; (viii) compreender o impacto do abandono escolar no aumento dos aprendizes e praticantes; (ix) compreender o efeito da recente crise no emprego e desemprego jovem quer em nível, quer em composição.

### **Agradecimentos**

À minha orientadora, Prof<sup>a</sup> Elsa Maria Nobre da Silva Fontainha do Departamento de Economia do Instituto Superior de Economia e Gestão, pela colaboração, atenção e apoio dado desde o início do presente trabalho, com a sugestão do tema, a orientação disponibilizada ao longo de todo o período de execução da dissertação, acrescentando sugestões, procedendo a correções e alterações durante as várias versões. Permitindo uma melhoria significativa da mesma.

Aos meus pais e aos avós por todo o apoio e incentivo ao longo do trabalho e pelo suporte financeiro durante todo o mestrado. Aos meus colegas, António, Raquel e Tiago, pelo apoio.

## 6. Referências Bibliográficas

- Barham, C., Walling A., Clancy, G., Hicks, S., & Conn, S. (2009) . Young People and the Labour Market. *Economic & Labour Market Review*, 3 (4), 17-29.
- Beaudry, P., Lemieux, T., & Parent, D. (2000) . What is Happening in the Youth Labour Market in Canada?. *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques*, 26 (1), 59-83.
- Bell, N.F.D., & Blanchflower, G.D. (2011) . Youth Underemployment in the Great Recession. *National Institute Economic Review*, 215, 1-11.
- Bell, N.F.D., & Blanchflower, G.D. (2010a) . Youth Unemployment: Déjà Vu?. *Stirling Economics Discussion Paper*, 04, 1-56.
- Bell, N.F.D., & Blanchflower, G.D. (2010b) . *Recession and Unemployment in the OCDE*. 1-22.
- Bell, N.F.D., & Blanchflower, G.D. (2010c) . Young People and Recession. A Lost Generation?. *Economic Policy*, 1-33.
- Blanchard, O. (2006) . European Unemployment: The Evolution Of Facts and Ideas. *Economic Policy*, 6-59.
- Blanchard, O., & Portugal, P. (2001) . What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets. *The American Economic Review*, 91 (1), 187-207.
- Cardoso, A. R., & Ferreira, P. (2009) . The Dynamics of Job Creation and Destruction for University Graduates: Why a Rising Unemployment Rate Can Be Misleading. *Applied Economics*, 41, 2513-2521.
- Cardoso, A. R. (2007) . Jobs For Young University Graduates. *Economic Letters*, 94, 271-277.
- European Commission. (2009) . *Employment in Europe 2009*. Office for Official Publications of the European Communities, 1-187.
- European Commission. (2008) . *Employment in Europe 2008*. Office for Official Publications of the European Communities, 1-283.
- European Commission. (2007) . *Employment in Europe 2007*. Office for Official Publications of the European Communities, 1-318.
- European Commission DG EAC. (2005) . *Study on Access to Education and Training*, Basic Skills and Early School Leavers. Lot 3: Early School Leaver Final Report GHK, 38(04), 1-146.
- Fontainha, E., Garcia, M.T., & Passos J. (2010) . Older Workers: Determinants of Hiring and Late Retirement. *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 15, pp. 17-26.
- INE. (2011) . *Estatísticas do Emprego – 1º trimestre de 2011*. INE (Instituto Nacional de Estatística) Publicações, 1-156.
- Maroco, J. (2007) . *Análise Estatística com o IBM-SPSS (PASW Statistics)* . Edições Sílabo. 03, 1-822.
- Marelli, E. (2006) . Regional Employment Dynamics in the EU: Structural Outlook, Co-

- Movements, Clusters and Common Shocks. *AIEL Series in Labour Economics*, 89-121.
- Martin, G. (2009) . A Portrait Of The Youth Labor Market in 13 Countries, 1980-2007. *US Monthly Labor Review*, 3-21.
- MTSS-GEP. (2010) . *Análise Económica com Dados Empregador-Empresa*. Cadernos Sociedade e Trabalho.XV, 1-155.
- MTSS-GEP. (2009) . *Estatísticas em Síntese*. Quadros de Pessoal, 1-4.
- MTSS-GEP. (2008) . *Estatísticas em Síntese*. Quadros de Pessoal, 1-3.
- MTSS-GEP. (2008) . *Quadros de Pessoal*. Coleção Estatísticas,1-226.
- MTSS-GEP. (2007) . *Estatísticas em Síntese*. Quadros de Pessoal, 1-8.
- MTSS-GEP. (2007) . *Quadros de Pessoal*. Coleção Estatísticas, 1-209.
- OCDE, (2010) . *Off to a Good Start? Jobs for Youth* . OCDE Publications, 1-5.
- OCDE. (2009) . *OCDE Employment Outlook Tackling The Jobs Crisis*, *OECD publications*, 2, 1-282.
- OCDE. (2008) . *OCDE Employment Outlook 2008*, OCDE Publications, 2, 1-367.
- Oliveira, M. M. (1998) . *Modelos de Escolha Binária*. 1-28.
- Perugini, C., & Signorelli, M. (2010) . Youth Labour Market Performance in European Regions. *Economic Change Restruct*, 43, 151-185.
- Pestana, H. M. (2008) . *Análise de Dados para Ciências Sociais a Complementaridade do SPSS* . Edições Sílabo. 5, 1-692.
- Pichler, F. (2006) . Subjective Quality of Life of Young Europeans. Feeling Happy But Who Knows Why?. *Social Indicators Research*, 75, 419-444.
- Portugal, P. (2004) . Mitos e Factos Sobre o Mercado de Trabalho Português: A Trágica Fortuna dos Licenciados. *Boletim Económico, Banco de Portugal*, 73-80.
- Quintini, G., Martin, P. J., & Martin, S. (2007) . *The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries*. IZA Discussion Paper, Institute for the Study of Labor, 2582, 3-45.
- Ryan, P. (2001) . The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, 39, 34-92.
- Shimer, R. (2001) . The Impact of Young Workers on the Aggregate Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(3), 969-1007.
- Valverde, M., Tregaskis, O., & Brewster, C. (2000) . Labor Flexibility and Firm Performance. *International Advances in Economic Research*, 6(4), 649-661.
- Wolbers, H.J.M. (2007) . Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. *Acta Sociologica*, 50 (3), 189-210



## 7. Anexos

### 7.1. Lista de Quadros:

#### 7.1.1. Quadro A1 - Síntese dos Resultados Empíricos (\*)

O que diferencia o emprego jovem?									
Dependente: Percentagem de jovens (Modelo Linear), Empregabilidade ou não de Jovens (Modelo Probit)									
Jovens (16-25 anos)									
Nível	Variáveis	Descritivas	Modelo 1	Modelo 3	Modelo 4 (sector G)	Modelo 5 (sector C)	Probit (todas as empresas)	Probit (Sector G)	Literatura
1	Praticantes e Aprendizizes	NS	+	+	+	+	+	+	
1	Contratos Sem Termo	-	-	-	-	-	-	-	
1	Quadros Superiores	-	-	-	-	-	-	-	
2	Dimensão ( <i>peessoal</i> )	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	Barham <i>et al.</i> (2009)
2	Dimensão ( <i>logpeessoal</i> )	NS	NS	-	-	-	-	+	Barham <i>et al.</i> (2009)
2	Percentagem Capital Social Estrangeiro	+	+	+	+	+	-	-	
2	Percentagem de Indivíduos do Sexo Masculino	NS	-	-	+	-	+	+	
3	Remuneração Total	-	+	NS	NS	NS	NS	-	Barham <i>et al.</i> (2009)
3	Remuneração Média Horária	-	NS	NS	-	-	NS	NS	Portugal (2004)
4	Período Normal de Trabalho Semanal	-	NS	NS	+	+	NS	NS	Bell e Blanchflower (2011)
4	Idade da Empresa	-	-	NS	NS	NS	-	-	
5	Percentagem de Trabalhadores Licenciados	+	NS	NS	+	-	NS	NS	Cardoso e Ferreira (2009); Portugal (2009)
5	Educação Básica	+	NS	NS	NS	NS	-	-	Quintini <i>et al.</i> (2007)
6	<i>Part-time</i>	+	NS	NS	NS	NS	-	-	Bell e Blanchflower (2011,2010)
7	Trabalhador por Conta de Outrem	-	NS	NS	NS	NS	NS	NS	
8	Produtividade Aparente	-	NS	NS	NS	NS	NS	NS	
9	Antiguidade	-	NS	NS	NS	NS	NS	NS	

Fonte: Quadro construído pelo Autor com base nos resultados da análise empírica (Descritiva e Modelos lineares e Probit) e na revisão de literatura, para a descrição das variáveis da empresa, ver Quadro A3.

(\*) Legenda:

+ = relação positiva e estatisticamente significativa

- = relação negativa e estatisticamente significativa

NS = relação não significativa

### 7.1.2. Quadro A2 – Síntese de Literatura sobre o Emprego e o Desemprego Jovens

Autor	Principal Questão de Investigação	Fonte dos Dados	Metodologia	Resultados e Conclusões	Hipóteses de investigação	Variáveis mais relevantes
Barham, C. <i>et al.</i> (2009)	As experiências dos jovens no mercado de trabalho de hoje, olhando para a actividade económica, salários, e capacidades usando um inquérito Inglês, <i>UK's Labour Force Survey</i> , são também referenciadas a questão da família e as condições domésticas, através da utilização do <i>Annual Population Survey</i> .	<i>UK's Labour Force Survey, Annual Survey of Hours and Earnings, APS household dataset.</i>	Representação gráfica, tabelas.	Mudança industrial, o decréscimo da produção, o crescimento do emprego no sector dos serviços levou à redução da procura de mão-de-obra pouco qualificada, com graves consequências para os jovens menos qualificados. Existe uma elevada taxa de jovens inactivos. As maiores empresas estão preparadas para empregar trabalhadores mais jovens e inexperientes, ao recrutar um maior número de pessoas baixam o seu custo médio de recrutamento. As pessoas sem qualificações recebem os montantes mais baixos de formação profissional. Os jovens entram no mundo do trabalho, numa gama mais ampla de idades, que anteriormente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O papel parental na educação e da família deve ser considerado.</li> <li>- Os jovens ingleses inactivos apresentam uma maior probabilidade de viver com um dos pais ou num lar em que ninguém trabalha.</li> <li>- Os trabalhadores seniores têm um maior número de capacidades de trabalho e de experiência, substituí-los não é simples.</li> <li>- A redução de jovens no mercado de trabalho, deve-se ao aumento do número de anos de formação escolar.</li> <li>- Inicialmente os jovens são menos remunerados para mais tarde serem recompensados pela empresa pelo investimento anterior na sua formação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taxas de emprego jovem.</li> <li>- Habilitações.</li> <li>- Profissão.</li> <li>- Salários por nível de qualificação.</li> <li>-Emprego jovem.</li> <li>- Sector.</li> <li>- Trabalhos temporários e a tempo inteiro.</li> <li>- Nível de educação.</li> <li>-Remuneração média horária.</li> <li>- Jovens inactivos.</li> </ul>
Beaudry, P., Lemieux T., Parent D. (2000)	Analisa a evolução da taxa de participação no mercado de trabalho jovem (1976 a 1998). Tendo em conta duas dimensões: a fracção dos jovens que participam no mercado de trabalho mas não estudam e a taxa de emprego dos jovens estudantes.	<i>LFS (Labour Force Survey).</i>	Representação gráfica, tabelas, regressão.	O decréscimo da taxa de participação é consequência de dois factores. O mau estado geral do mercado de trabalho no Canadá durante os anos 90 e o aumento significativo do número de estudantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O decréscimo da participação dos jovens no mercado de trabalho pode ter origem no aumento do número de anos de formação escolar como reacção ao decréscimo de oportunidades de emprego.</li> <li>- O mercado de trabalho jovem tem uma pior performance em relação aos restantes segmentos do mercado de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taxa de Participação.</li> <li>- Jovens inactivos.</li> <li>- Idade.</li> <li>- Género.</li> </ul>

**Quadro A2 – (Cont.)**

Bell, N.F.D., & Blanchflower G.D. (2011)	Efeitos da recessão económica na redução do emprego jovem.	ONS, <i>Economic and Labour Market Review</i> , <i>Labour Force Survey</i> .	Representação gráfica, tabelas, probit, regressão.	Algumas empresas no período de recessão aumentaram o número de horas de trabalho dos seus colaboradores, evitando a contratação de novos trabalhadores, o que exigiu uma maior flexibilidade contratual. Num mercado de trabalho flexível, o choque adverso na procura, levou à expansão dos contratos temporários.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jovens mal pagos.</li> <li>- A recessão leva ao aumento dos contratos <i>part-time</i>.</li> <li>- Com a recessão algumas empresas dispensaram em primeiro lugar os trabalhadores a <i>part-time</i>.</li> <li>- As empresas preferem aumentar o número de horas de trabalho dos seus colaboradores, em vez de contratar novos colaboradores.</li> <li>- Com a recessão algumas empresas exerceram pressão de descida dos salários.</li> <li>- Os trabalhadores entre os 16 e os 24 anos trabalham significativamente menos horas que os restantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Total de jovens empregados.</li> <li>- Idade.</li> <li>- Sexo.</li> <li>- Qualificações</li> <li>- <i>Part-time</i>.</li> <li>- A tempo inteiro.</li> <li>- Conta própria.</li> <li>- Empregados.</li> <li>- Inativos.</li> <li>- Número de Horas Remuneradas.</li> </ul>
Bell, N.F.D., & Blanchflower, G.D. (2010a)	Pretende explicar qual Impacto da recessão, no grupo de jovens entre os 16-25 anos. Analisando as causas e efeitos do desemprego jovem no Reino Unido e nos Estados Unidos utilizando microdados.	Microdados dos Estados Unidos e do Reino Unido, <i>National Bureau of economic Research, Current Population Survey, Population Trends, Labour Force Survey</i> . Dados da OCDE, FMI.	Representação gráfica, tabelas e regressão.	As taxas de desemprego foram mais elevadas para os homens, do que para as mulheres. O aumento de qualificações é mais visível nas mulheres. A taxa de desemprego jovem é maior que a adulta. A probabilidade de se estar desempregado é maior para os jovens de 16 anos, apesar do maior número de desempregados se encontrar entre os 18 e os 24 anos. O desemprego é especialmente preocupante no caso das minorias étnicas e dos jovens sem qualificações. Os jovens licenciados têm um menor risco de desemprego que os menos qualificados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- As mulheres são mais qualificadas que os homens mas a diferença salarial não é muito significativa.</li> <li>- Os jovens são mais sensíveis aos ciclos económicos, especialmente os não qualificados.</li> <li>- As taxas de desemprego jovem são superiores às taxas dos adultos.</li> <li>- Os jovens encontram-se mais em contratos de <i>part-time</i> do que em contratos temporários.</li> <li>- O trabalho precário continua a afectar o grupo dos jovens.</li> <li>- O abandono escolar é um grave problema entre os jovens.</li> <li>- Os jovens tendem a experienciar elevadas taxas de desemprego durante as recessões.</li> <li>- Com a redução do número de jovens dos 16 aos 24 anos, no futuro não haverá excesso de oferta de trabalhadores jovens.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taxa de Desemprego.</li> <li>- Percentagem de Abandono Escolar.</li> <li>- Remuneração por hora.</li> <li>- Género.</li> <li>- Sectores com maior crescimento.</li> </ul>

**Quadro A2 – (Cont.)**

Bell, N.F.D., & Blanchflower, G.D. (2010b)	O estudo revê a descida do emprego e a subida do desemprego nos países da OCDE, por país e por grupo de países e os efeitos do desemprego nas populações	Dados da OCDE, Eurostat, <i>Eurobarometer Surveys, Office of National Statistics, Bureau of Labor Statistics, US Census Bureau, Labour Force Survey.</i>	Representação gráfica, tabelas e regressão.	Examinando as recentes mudanças nos mercados de trabalho da OCDE, o estudo conclui que existe uma larga variedade de respostas ao desemprego, quando existe descidas do emprego. Houve ajustes complexos do lado da oferta de trabalho em resposta às mudanças na participação e dos níveis de migração. Em países com um crescimento mais rápido do desemprego e um menor decréscimo do emprego, existe um crescimento da oferta de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe enormes variações entre países que reflectem padrões de procura e de organização dos seus mercados de trabalho.</li> <li>- Ter um contrato de trabalho temporário aumenta a probabilidade de desemprego.</li> <li>- Os empregadores parecem estar a mudar a natureza dos contratos de trabalho de forma a limitar os seus custos.</li> <li>- Existe uma menor quantidade de trabalhadores mais velhos a sair do mercado de trabalho, enquanto há um aumento do número de jovens que tenta a sua entrada no mercado de trabalho.</li> <li>- A probabilidade de desemprego desce com o aumento da idade. Sendo mais alta para os indivíduos do sexo masculino com menos qualificações.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas de Trabalho.</li> <li>- Percentagem de <i>part-time</i> no Total do Emprego.</li> <li>- Média de Horas Trabalhadas.</li> <li>- Produtividade por Trabalhador e por Hora.</li> <li>- Taxa de crescimento da População e o Emprego</li> </ul>
Bell, N.F.D., Blanchflower G.D. (2010c)	Pretende-se avaliar os efeitos da Recessão económica nos mercados de trabalho jovens. Analisando o desemprego jovem com a utilização de microdados, utilizando os Estados Unidos e o Reino Unido como referência.	<i>Eurobarometer Surveys</i> , dados da OCDE, <i>Annual Survey of Hours and Earnings, Office of National Statistics, Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics.</i>	Representação Gráfica, tabelas e regressão.	A grande recessão teve um efeito extremamente adverso no desemprego jovem. Nos países afectados pela crise da dívida soberana, como a Grécia, Irlanda e Espanha sofreram grandes aumentos na taxa de desemprego jovem. O intervalo relativo entre as taxas de desemprego jovens e adultas tem vindo a crescer à mais de uma década, além de em praticamente todos os países desenvolvidos, existiu um decréscimo relativo do emprego jovem e um aumento do emprego dos trabalhadores com mais de 50 anos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os trabalhadores jovens têm maior probabilidade de se encontrarem desempregados que os adultos.</li> <li>- Os trabalhadores jovens preferem trabalhar mais horas enquanto os mais velhos preferem trabalhar menos horas.</li> <li>- A recessão teve um efeito adverso no mercado de trabalho jovem.</li> <li>- O número de estudantes aumenta durante as recessões.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taxas de Desemprego dos Jovens dos 16-24 anos.</li> <li>- Rácio entre a taxa de desemprego do grupo de indivíduos entre os 16-24 anos e dos indivíduos entre os 25-64 anos.</li> </ul>

Quadro A2 – (Cont.)

Martin, G. (2009)	Retrato do desemprego jovem de um grupo de 13 países industrializados no período (1980-2007). Explicação das razões pelas quais os jovens são um grupo mais frágil. Quais os países com maior e menor taxa de desemprego. Participação no mercado de trabalho, de jovens e adultos. Estudantes empregados, <i>part-time</i> e a tempo inteiro. Comparação da taxa de desemprego jovem com a taxa dos que não estudam e não trabalham e a percentagem de jovens que vivem com os pais.	OCDE.	Tabelas.	Explicação das razões pelas quais os jovens são um grupo mais frágil. Quais os países com maior e menor taxa de desemprego. Qual a percentagem em 13 países, de jovens com 18 e 20 anos, que permanecem na escola, entre (1984 e 1997). Participação no mercado de trabalho de jovens e adultos. Estudantes empregados, <i>part-time</i> e a tempo inteiro. População, trabalhadores e desempregados. Comparação entre a taxa de desemprego jovem e a taxa dos inactivos e a percentagem de jovens que vivem com os pais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A taxa de desemprego jovem segue a taxa de desemprego geral.</li> <li>- Se apenas se congelar as contratações o desemprego jovem continuará a crescer.</li> <li>- Jovens sem experiência têm menos probabilidade de serem contratados.</li> <li>- A falta de experiência no trabalho é anulada pela capacidade dos jovens trabalharem por menos dinheiro.</li> <li>- O aumento da formação deverá fazer com que os jovens tenham emprego futuro.</li> <li>- O número de jovens desempregados diminuiu com a redução das populações jovens e com o aumento do número de anos de educação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jovens empregados em cada ano.</li> <li>- Idade.</li> <li>- Contratos a prazo.</li> <li>- Nível de qualificação.</li> <li>- Experiência.</li> </ul>
OCDE, (2010)	Desemprego Jovem, dificuldades à entrada no mercado de trabalho. Desemprego jovem e adulto, previsões.	OCDE.	Representação gráfica, tabelas.	Os jovens sofreram uma elevada taxa de desemprego durante a crise económica global, menos dramático no Japão. As projecções indicam que o desemprego continuará elevado. O número de jovens inactivos irá também aumentar. Passar de trabalhos temporários para trabalhos mais estáveis é difícil em países como a França, Itália, Japão e Espanha onde as políticas de emprego são estritas e com contratos permanentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jovens com pouca formação, e que deixaram a escola, têm dificuldade em encontrar o 1º emprego.</li> <li>- Os jovens estão muito mais vulneráveis ao desemprego que os mais velhos.</li> <li>- Os jovens sem qualificações, transitam entre empregos, temporários mesmo em períodos de crescimento económico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidade de emprego.</li> <li>- Primeiro emprego.</li> <li>- Área de Residência.</li> </ul>

**Quadro A2 – (Cont.)**

Perugini, C., Signorelli, & M. (2010)	Analisar a performance, as diferenças e mudanças no mercado jovem na Europa, na região ocidental e oriental. Em relação a taxa de desemprego jovem e aos factores que a influenciam.	OCDE, Eurostat.	Representação gráfica, tabelas.	<p>Persistência de taxas de desemprego elevadas. Existem diferenças em termos estruturais entre o ocidente e oriente, também em termos de composição sectorial, especialização e emprego em indústrias altamente especializada.</p> <p>Nas regiões ocidentais, o emprego jovem é beneficiado pela especialização da indústria e serviços tradicionais no caso das trabalhadoras femininas.</p> <p>Nas regiões orientais, o sector primário parece continuar a ser capaz de absorver o excesso de oferta de trabalho. O aumento da especialização nas indústrias, destas regiões reduziu o desemprego jovem masculino, relacionado com mobilidade geográfica diferente entre géneros, em que as mulheres são forçadas a permanecer nas zonas rurais.</p>	<p>- O desemprego jovem é afectado pela fraca performance do mercado de trabalho de uma região.</p> <p>- Regiões onde o mercado de trabalho é mais eficiente empregam mais jovens.</p> <p>- A queda das taxas de participação dos jovens deve-se ao aumento dos níveis de participação na educação.</p> <p>- É esperado baixas taxas de desemprego em regiões mais especializadas em mercados com serviços pouco qualificados e maior taxa de desemprego em mercados mais especializados.</p> <p>- Contratos de trabalho temporários levam a uma maior flexibilidade, mas estão ligados a salários mais baixos e a empregos de menor qualidade.</p> <p>- As políticas estritas de protecção do trabalho temporário, são negativas para a proporção das mulheres no mercado de trabalho.</p>	<p>- Género.</p> <p>- <i>Part-time</i>.</p> <p>- Indústrias altamente qualificadas.</p> <p>- Especialização.</p>
Portugal, P. (2004)	Determinar, qual é o valor de uma licenciatura, qual o nível salarial, os riscos de emprego, a oferta de trabalho, a estabilidade, a rotatividade de emprego em Portugal.	Inquérito ao emprego (INE), Quadros de Pessoal (MTSS), Inquérito de Percurso aos Diplomados pelo Ensino Superior, Painel Europeu de Agregados Familiares, OCDE.	Representação gráfica, tabelas, regressão.	<p>Os jovens com licenciatura, incorrem em menos riscos que os jovens sem qualificações. A licenciatura é considerada como um bom investimento futuro. Existe uma vantagem competitiva por parte dos jovens licenciados, estes têm uma maior estabilidade no emprego, para além disso, têm uma remuneração superior aos menos qualificados.</p> <p>Além de uma maior formação académica melhorar a qualidade do capital humano, aumentando a produtividade das empresas e consequentemente do próprio país.</p>	<p>- A formação académica aumenta a produtividade e qualidade do país.</p> <p>- Licenciados são favorecidos, por uma maior segurança, estabilidade no emprego.</p> <p>- No que diz respeito à incidência de contratos a termo e de horários incompletos, as diferenças entre trabalhadores licenciados e com o ensino secundário não são significativas.</p> <p>- O défice de qualificações académicas em Portugal será responsável por uma quebra anual de 1.2 do produto interno bruto.</p>	<p>- Contratos a termo e <i>part-time</i>.</p> <p>- Nível Salarial.</p>

**Quadro A2 –(Cont.)**

Quintini, G., Martin, P. J., & Martin, S. (2007)	Pretende mostrar o contraste das tendências de performance no mercado de trabalho jovem, usando um conjunto alargado de indicadores. Vê qual a duração das transições escola- trabalho, os trabalhos temporários vistos como armadilhas ou trampolins para boas carreiras futuras.	UE LFS, base de dados da OCDE, estimativas do secretariado da OCDE com base no <i>European Community Household Panel</i> , com base no <i>Survey of Program Dynamics</i> (SPD) para os Estados Unidos.	Representação gráfica, tabelas.	O período de transição pode demorar 1, 2 ou mais anos. Alguns jovens particularmente, aqueles com menos qualificações, podem ter dificuldade em sair do desemprego e da inatividade, frequentemente encontram-se com contractos de trabalho temporários. Muitos países reforçaram o ensino profissional. Existe uma elevada proporção de jovens a deixar a escola sem qualificações básicas. Os jovens tendem a sofrer de maior desemprego que os adultos. Taxa de emprego aponta para uma ligeira deterioração no mercado de trabalho jovem: 42.3% do total de jovens estavam empregados, em média, na OECD em (2005).	-Taxas de emprego e desemprego podem dar uma imagem errada do emprego jovem. Normalmente os jovens tendem a combinar a escola com trabalho <i>part-time</i> ou procura de trabalho. - A queda das taxas de emprego para os jovens pode indicar um maior investimento de tempo na educação. - Os trabalhos temporários dão menos oportunidades de formação. - Os empregadores têm uma certa relutância em contratar os jovens permanentemente. - E com a população jovem sem experiência de trabalho, os empregadores que não podem observar a sua produtividade e as suas capacidades contrataram-nos para trabalhos que requerem menos qualificações.	-Disponibilidade dos jovens. - <i>Part-time</i> . - Nível Salarial.
Ryan, P. (2001)	Este estudo tem como objectivo uma análise da transição escola-trabalho em sete economias desenvolvidas. Os pontos-chave deste estudo prendem-se com, os jovens sem formação académica, os jovens sem emprego, as funcionalidades dos mercados de trabalho jovens em termos de pagamento, o emprego e a mobilidade.	OCDE.	Representação gráfica, tabelas.	As conclusões deste trabalho revelam, que a transição escola-trabalho está associada à mudança, à espera e à incerteza, é vista como perigosa e envolvendo longos problemas com a formação escolar e o emprego. Revelam também que a maximização do lucro por parte dos empregadores, de forma a fazer face aos mercados competitivos leva a um aumento do salário mínimo. Reduzindo o emprego e a formação no emprego, em detrimento da eficiência económica. As evidências encontradas levam a crer que em França o principal problema prende-se com o desemprego jovem maciço, no Japão com uma má correspondência entre emprego - trabalhador, na Alemanha com a sustentabilidade da aprendizagem em massa e nos Estados Unidos com dois problemas primários: um desemprego estrutural entre os jovens e a preparação profissional dos estudantes fora do ensino tradicional.	- Será a formação profissional benéfica economicamente? - Os salários baixos aumentaram o emprego e a formação? - Estarão os mercados laborais internos a tornar difícil a procura de trabalho por parte dos jovens? - Porque é que a inatividade cresceu e o mercado de trabalho jovem piorou em alguns países e não noutros?	- Taxa de emprego. - Idade, - Género - País. - Inatividade. - Nível escolar por país. - Nível remuneratório. - Tipo de contrato. - Sector.

**Quadro A2 – (Cont.)**

Shimer, R. (2001)	Análise do mercado de trabalho jovem nos Estados Unidos entre os anos 50 e 90. Análise do efeito do aumento de população jovem num estado ou numa região, relativamente à restante área dos Estados Unidos.	<i>Current Population survey (CPS), The Bureau of labor Statistics (BLS), Statistical Abstract of the United States.</i>	Representação gráfica, tabelas e regressão.	O aumento da população jovem em idade de trabalhar num determinado estado ou região relativamente à restante dos Estados Unidos leva a uma forte queda da taxa de desemprego relativa do estado e a um modesto aumento da força de trabalho, o que é inconsistente com muitas das teorias do mercado de trabalho.	- Determinar o efeito do aumento do número de jovens num estado americano. - Verificar a inconsistência da evidência encontrada com as teorias de desemprego oficiais	-Idade. - Taxa de Participação. -Taxa de desemprego. - Sector. -Remunerações.
Wolbers, H.J.M. (2007)	Padrões e diferenças numa análise a 11 países. O emprego jovem varia consoante as políticas dos países, o sistema de educação e as condições macroeconómicas. Mede-se a duração da entrada no 1º emprego, estado ocupacional no primeiro trabalho significativo.	UE Labour Force Survey, OCDE.	Representação gráfica, tabelas, logit, regressão.	O tempo de entrada no 1º emprego, em países com legislação muito restrita é maior, com menor relevância nos níveis de menor escolaridade. O tempo de entrada é menor quando o sistema de ensino é mais eficaz na preparação dos alunos para o mercado de trabalho. As políticas de protecção têm um efeito negativo, após a entrada no 1º emprego.	- As diferenças na legislação de protecção ao desemprego e a especificidade educacional do sistema educativo e o efeito estrutural das condições macroeconómicas no mercado de trabalho levam a variações internacionais de integração dos jovens no mercado de trabalho.	- Número de jovens inactivos. - Número total de empregados.

Fonte: Quadro construído pelo autor com base na revisão de literatura.



### 7.1.3. Quadro A3 – Descrição das Variáveis (códigos e conteúdos)

<i>nac</i>	Nacionalidade.o
<i>sex</i>	Sexo.o
<i>idade</i>	Idade do Trabalhador.o
<i>antig</i>	Número de Anos de Trabalho.0
<i>sp</i>	Situação Profissional.o
<i>tc</i>	Tipo de Contrato.o
<i>rb</i>	Remuneração Base (Euros).o
<i>pr</i>	Prestações Regulares (Euros).o
<i>pi</i>	Prestações Irregulares (Euros).o
<i>pe</i>	Prestações Extraordinárias (Euros).o
<i>hmr_n</i>	Número de Horas Remuneradas Mensais Normais.o
<i>hmr_e</i>	Número de Horas Remuneradas Mensais Extraordinárias.o
<i>nts</i>	Período Normal de Trabalho Semanal.o
<i>cap_soc</i>	Valor do Capital Social (Euros).o
<i>cap_soc_np</i>	Percentagem de Capital Social Público.o
<i>cap_soc_p</i>	Percentagem de Capital Social Privado.o
<i>cap_soc_e</i>	Percentagem de Capital Social Estrangeiro.o
<i>peessoal</i>	Número Total de Trabalhadores.o
<i>vendas</i>	Volume de Vendas em (Euros).o
<i>male</i>	= 1 se Masculino; 0 Caso Contrário
<i>idade_r</i>	Idade dos Trabalhadores (Rectificado)
<i>sp_r</i>	Situação Profissional (Rectificado)
<i>rb_r</i>	Remuneração Base (Euros) (Rectificado)
<i>hmr_n_r</i>	Número de Horas Mensais Remuneradas Normais (Rectificado)
<i>nts_r</i>	Período Normal de Trabalho Semanal (Rectificado)
<i>jovem</i>	= 1 se Idade Entre 16 e os 25 anos; 0 Caso Contrário
<i>jovem_mean</i>	Percentagem de Trabalhadores Jovens nas Empresas
<i>vendas_r</i>	Volume de Vendas (Euros) (Rectificado)
<i>nac_pt</i>	= 1 se Nacionalidade Portuguesa, 0 Caso Contrário
<i>tc_st</i>	= 1 se “Categoria 1 do Tipo de Contrato”, “Cat.1 - Contrato Sem Termo”; 0 Caso Contrário
<i>ptime</i>	= 1 se <i>Part-Time</i> ; 0 Caso Contrário
<i>ano_const_r</i>	Ano de Constituição da Empresa (Rectificado)
<i>agefirm</i>	Número de Anos da Empresa (2008 - ano_const_r)
<i>ptime_mean</i>	Percentagem de Trabalhadores em <i>Part-Time</i> por Empresa
<i>jovem_1618_1925</i>	= 1 se Idade Entre 16 e os 18 anos; = 2 se Idade Entre 19 e os 25 anos
<i>edu_lic</i>	= 1 se “Categorias 4 a 8 das Habilitações a 1 Dígito”, “Cat.4 - Ensino Pós Secundário não Superior Nível IV”, “Cat.5 - Bacharelato”, “Cat.6 - Licenciatura”, “Cat.7 - Mestrado”, “Cat.8 - Doutoramento”; 0 Caso Contrário
<i>sp_2cat</i>	= 1 se “Categoria 3 da Situação Profissional”, “Cat. 3 - Trabalhador por Conta de Outrem”; 0 Caso Contrário
<i>rbH</i>	Remuneração Base (Euros) por Hora
<i>hmtot</i>	Número Total de Horas Remuneradas Mensais ( <i>hmr_n_r</i> + <i>hmr_e</i> )
<i>rtot</i>	Remuneração Total ( <i>rb_r</i> + <i>pr</i> + <i>pi</i> + <i>pe</i> )
<i>rtH</i>	Remuneração Total por Hora ( <i>rtot</i> / <i>hmtot</i> )
<i>antig_r</i>	Número de Anos de Trabalho (Rectificado)
<i>vendas_P</i>	Produtividade Aparente dos Trabalhadores ( <i>vendas_r</i> / <i>peessoal</i> ) (Euros)
<i>quadsup</i>	= 1 se “Categoria 1 do Nível de Qualificação a 1 Dígito”, “Cat.1 - Quadros Superiores”; 0 Caso Contrário
<i>aprend</i>	= 1 se “Categoria 8 do Nível de Qualificação a 1 Dígito”, “Cat.8 - Praticantes e Aprendizizes”; 0 Caso Contrário
<i>edu_bas</i>	= 1 se “Categoria 1 e 2 do Nível de Habilitações a 1 Dígito”, “Cat.1 - Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico e Cat.2 - Ensino Básico”; 0 Caso Contrário
<i>jovem_1821</i>	= 1 se Idade Entre 18 e os 21 anos; 0 Caso Contrário
<i>adulto_4049</i>	= 1 se Idade Entre 40 e os 49 anos; 0 Caso Contrário
<i>comjovem_YN</i>	= 1 se a empresa emprega jovens; 0 Caso Contrário
<i>dist_emp</i>	Empresas Por Distrito.o
<i>conc_emp</i>	Empresas Por Concelho.o
<i>freg_emp</i>	Empresas Por Freguesia.o
<i>nuts_I</i>	Empresas por Região 1.o
<i>nuts_II</i>	Empresas por Região 2.o
<i>nuts_III</i>	Empresas por Região 3.o
<i>nat_jud</i>	Empresas por Região 4.o

### Quadro A3 – (Cont.)

<i>rev3_5dig</i>	Empresas por Sector de Actividade.5dig.o
<i>rev3_4dig</i>	Empresas por Sector de Actividade.4dig.o
<i>rev3_3dig</i>	Empresas por Sector de Actividade.3dig.o
<i>rev3_2dig</i>	Empresas por Sector de Actividade.2dig.o
<i>rev3_1let</i>	Empresas por Sector de Actividade.1let.o
<i>rev21_5dig</i>	Empresas por Sector de Actividade.5dig.o
<i>rev21_3dig</i>	Empresas por Sector de Actividade.3dig.o
<i>rev21_2dig</i>	Empresas por Sector de Actividade.2dig.o
<i>rev21_2let</i>	Empresas por Sector de Actividade.2let.o
<i>rev21_1let</i>	Empresas por Sector de Actividade.1let.o
<i>ano_const</i>	Ano de Constituição da Empresas.o
<i>nac_pt_mean</i>	Percentagem de Trabalhadores Portugueses nas Empresas
<i>male_mean</i>	Percentagem de Trabalhadores do Sexo Masculino nas Empresas
<i>agefirm_mean</i>	Média da Idade das Empresas
<i>antig_r_mean</i>	Média da Antiguidade dos Trabalhadores nas Empresas
<i>idade_r_mean</i>	Média da Idade dos trabalhadores (Rectificado)
<i>idade_r_sd</i>	Desvio Padrão da Idade dos Trabalhadores (Rectificado)
<i>edu_bas_mean</i>	Percentagem de Trabalhadores com Ensino Básico nas Empresas
<i>edu_lic_mean</i>	Percentagem de Trabalhadores com Licenciatura nas empresas
<i>aprend_mean</i>	Percentagem de Praticantes e Aprendizes nas Empresas
<i>quadsup_mean</i>	Percentagem de Quadros Superiores nas Empresas
<i>tc_st_mean</i>	Percentagem de Contratos Sem Termo nas Empresas
<i>ventas_P_mean</i>	Média da Produtividade Aparente dos Trabalhadores nas Empresas
<i>p_time_mean</i>	Percentagem de Trabalhadores em Part-time nas Empresas
<i>sp_2cat_mean</i>	Percentagem de Trabalhadores por Conta de Outrem nas Empresas
<i>rb_r_mean</i>	Média de Remuneração Base Mensal (Euros) (Rectificada) nas Empresas
<i>rb_r_sd</i>	nas Empresa
<i>rbH_mean</i>	Média do Rendimento Base por Hora (Euros) dos Trabalhadores
<i>rbH_sd</i>	Desvio Padrão da Média do Rendimento Base por Hora (Euros) dos Trabalhadores
<i>rtot_mean</i>	Média da Remuneração Total Mensal (Euros) dos Trabalhadores
<i>rtot_sum</i>	Soma da Remuneração Total (Euros) dos Trabalhadores nas Empresas
<i>rtH_mean</i>	Média da Remuneração Total por Hora (Euros) dos Trabalhadores
<i>rtH_sd</i>	Desvio Padrão da Média da Remuneração Total por Hora (Euros) dos Trabalhadores
<i>nts_r_mean</i>	Média do Período Normal de Trabalho Semanal (Rectificado) nas Empresas
<i>nts_r_sd</i>	Desvio Padrão da Média do Período Normal de Trabalho Semanal (Rectificado) nas Empresas
<i>hmr_n_r_mean</i>	Média do Horário Remunerado Normal Mensal (Rectificado)
<i>hmr_e_mean</i>	Média do Número de Horas Mensais Remuneradas Extraordinárias
<i>hmr_n_r_sd</i>	Desvio Padrão da Média do Horário remunerado Normal Mensal (Rectificado)
<i>hmtot_mean</i>	Média do Número Total de Horas Remuneradas Mensais dos Trabalhadores
<i>hmtot_sum</i>	Soma da Número Total de Horas Remuneradas Mensais dos Trabalhadores nas Empresas

*Fonte:* A maior parte das variáveis foram construídas pelo Autor com base na informação original dos Q.P. (2007). *Nota:* As variáveis cuja descrição termina em “.o” são as originais, ou seja já se encontravam disponíveis nos Q.P. (2007), não tendo havido lugar a transformação, recodificação ou cálculo.

7.1.4. Quadro A4 – Estatísticas Descritivas (\*)

		Média	Desvio Padrão
Idade.o	<i>idade</i>	38,33	11,46
Trabalhadores Jovens.o	<i>jovem</i>	0,13	0,34
Antiguidade dos Trabalhadores nas Empresas.o	<i>antig</i>	6,89	8,72
Rendimento Base Mensal.o	<i>rb</i>	647,41	736,61
Prestações Regulares.o	<i>pr</i>	113,27	245,45
Prestações Irregulares.o	<i>pi</i>	86,29	1130,85
Prestações Extraordinárias.o	<i>pe</i>	13,00	75,08
Número de Horas Remuneradas Mensais Normais.o	<i>hmr_n</i>	140,63	57,94
Número de Horas Remuneradas Mensais Extraordinárias.o	<i>hmr_e</i>	1,63	8,08
Período Normal de Trabalho Semanal.o	<i>nts</i>	34,9	12,0
Valor do Capital Social (Euros).o	<i>cap_soc</i>	42.654.308	306.268.020
Percentagem de Capital Social Público.o	<i>cap_soc_np</i>	73,32	43,45
Percentagem de Capital Social Privado.o	<i>cap_soc_p</i>	3,07	16,67
Percentagem de Capital Social Estrangeiro.o	<i>cap_soc_e</i>	9,37	28,01
Número Total de Trabalhadores.o	<i>peessoal</i>	747,6	2381,8
Volume de Vendas em (Euros).o	<i>vendas</i>	153.011.525	951.880.752
Nacionalidade Portuguesa	<i>nac_pt</i>	0,95	0,22
Trabalhadores do sexo Masculino	<i>male</i>	0,56	0,50
Idade dos Trabalhadores (Rectificado)	<i>idade_r</i>	38,42	11,32
Idade da Empresa	<i>agefirm</i>	22,69	35,28
Antiguidade dos Trabalhadores nas Empresas (Rectificado)	<i>antig_r</i>	6,78	8,13
Percentagem de Jovens no Total de Trabalhadores da Empresa	<i>jovem_mean</i>	0,13	0,15
Trabalhadores Jovens (16-25 anos)	<i>jovem_1618_1925</i>		0,24
Jovens (18-21 anos)	<i>jovem_1821</i>	0,04	0,20
Adultos (40-49 anos)	<i>adulto_4049</i>	0,25	0,43
Trabalhadores com Educação Básica	<i>edu_bas</i>	0,66	0,47
Trabalhadores com Licenciatura	<i>edu_lic</i>	0,13	0,34
Praticantes e Aprendizizes	<i>aprend</i>	0,04	0,21
Quadros Superiores	<i>quadsup</i>	0,12	0,33
Trabalhadores a Contrato Sem Termo	<i>tc_st</i>	0,69	0,46
Part-time	<i>p_time</i>	0,05	0,23
Trabalhadores por Conta de Outrem	<i>sp_2cat</i>	0,93	0,26
Rendimento Base Mensal (Euros) (Rectificado)	<i>rb_r</i>	724,2	742,5
Rendimento Base por Hora (Euros)	<i>rbH</i>	4,66	4,91
Remuneração Total Mensal (Euros)	<i>rtot</i>	962,0	1540,6
Remuneração Total por Hora (Euros)	<i>rtH</i>	6,19	10,76
Período Normal de Trabalho Semanal (Rectificado)	<i>nts_r</i>	38,23	5,26
Número de Horas Mensais Remuneradas Normais (Rectificado)	<i>hmr_n_r</i>	157,51	33,19
Número Total de Horas Remuneradas Mensais	<i>hmtot</i>	159,33	34,67
Volume de Vendas em (Euros) (Rectificado)	<i>vendas_r</i>	169.834.556	1.001.418.774
Produtividade Aparente dos Trabalhadores (Euros)	<i>vendas_P</i>	122.994	1.436.689
Ano de Constituição da Empresa.o	<i>ano_const</i>	1983,18	74,02
Percentagem de Trabalhadores Portugueses na Empresa	<i>nac_pt_mean</i>	0,95	0,14
Percentagem de Indivíduos do Sexo Masculino nas Empresas	<i>male_mean</i>	0,56	0,32
Empregar ou não Jovens	<i>comjovem_YN</i>	0,317	0,465
Média da Idade das Empresas	<i>agefirm_mean</i>	22,69	35,28
Média da Antiguidade dos Trabalhadores nas Empresas	<i>antig_r_mean</i>	6,78	5,58
Média da Idade dos Trabalhadores (Rectificada) na Empresa	<i>idade_r_mean</i>	38,43	6,18
Percentagem de Trabalhadores com Ensino Básico na Empresa	<i>edu_bas_mean</i>	0,66	0,31
Percentagem de Trabalhadores com Licenciatura	<i>edu_lic_mean</i>	0,13	0,20
Percentagem de Praticantes e Aprendizizes na Empresa	<i>aprend_mean</i>	0,04	0,12
Percentagem de Quadros Superiores na Empresa	<i>quadsup_mean</i>	0,12	0,19
Percentagem de Contratos Sem Termo na Empresa	<i>tc_st_mean</i>	0,69	0,32
Média da Produtividade Aparente dos Trabalhadores nas Empresas	<i>vendas_P_mean</i>	122.994	1.436.689

#### Quadro A4 – (Cont.)

Média da (%) de Trabalhadores em <i>Part-time</i> no Conjunto Total de Trabalhadores das Empresas	<i>ptime_mean</i>	0,05	0,15
(%) Média de Trabalhadores por Conta de Outrem nas Empresas	<i>sp_2cat_mean</i>	0,93	0,17
Média de Remuneração Base Mensal (Euros) (rectificada) nas Empresas	<i>rb_r_mean</i>	711,58	453,35
Desvio Padrão da Média de Remuneração Base Mensal (Euros) (Rectificada) nas Empresas	<i>rb_r_sd</i>	382,18	455,66
Média do Rendimento Base por Hora (Euros) dos Trabalhadores nas Empresas	<i>rbH_mean</i>	4,58	3,04
Desvio Padrão do Rendimento Base por Hora (Euros) dos Trabalhadores nas Empresas	<i>rbH_sd</i>	2,39	3,09
Média da Remuneração Total Mensal (Euros) dos Trabalhadores nas Empresas	<i>rtot_mean</i>	942,06	692,66
Soma da Remuneração Total (Euros) dos Trabalhadores nas Empresas	<i>rtot_sum</i>	917.722	3.218.255
Média da Remuneração Total por Hora (Euros) dos Trabalhadores nas Empresas	<i>rtH_mean</i>	6,06	4,65
Desvio Padrão da Remuneração Total por Hora (Euros) dos Trabalhadores nas Empresas	<i>rtH_sd</i>	4,02	8,92
Média do Período Normal de Trabalho Semanal (Rectificado) nas Empresas	<i>nts_r_mean</i>	38,25	3,67
Desvio Padrão do Período Normal de Trabalho Semanal (Rectificado) nas Empresas	<i>nts_r_sd</i>	2,07	3,48
Média do Horário Remunerado Normal Mensal (Rectificado) nas Empresas	<i>hmr_n_r_mean</i>	157,62	21,24
Média do Número de Horas Mensais Remuneradas Extraordinárias	<i>hmr_e_mean</i>	1,63	4,85
Desvio Padrão do Horário remunerado Normal Mensal (Rectificado) nas Empresas	<i>hmr_n_r_sd</i>	20,63	17,91
Média do Número Total de Horas Remuneradas Mensais dos Trabalhadores nas Empresas	<i>hmtot_mean</i>	159,36	22,00
Soma da Número Total de Horas Remuneradas Mensais dos Trabalhadores nas Empresas	<i>hmtot_sum</i>	110.739	345.758
Número de Empregados		3.224.034	

*Fonte dos dados:* Cálculos do Autor, com base nos microdados dos Q.P. (2007). *Nota:* Ficheiro resultante da fusão dos dois ficheiros originais: empresas e trabalhadores e de criação de variáveis por empresa (ver texto no ponto 3.1.). A unidade de observação para o cálculo das médias e dos desvios padrão é o trabalhador.

### 7.1.5. Quadro A5 – Características do Emprego Jovem.

Variáveis	Trabalhadores (Total)		Jovens (Total)		Jovens dos 16 aos 18 anos		Jovens dos 19 aos 25 anos		Adultos dos 40 aos 49 anos		Jovem (Total)/Trab alhadore (Total)	Jovens (Total)/Adu ltos dos 40 aos 49 anos	Jovens dos 16 aos 18 abnos/ Trabalhadore (Total)	Jovens dos 19 aos 25 anos/ Trabalhadore (Total)	Jovens dos 19 aos 25 anos/Jovens dos 16 aos 18 anos
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão					
edu_bas	0,66	0,47	0,61	0,49	0,82	0,39	0,60	0,49	0,74	0,44	92%	82%	123%	90%	73%
edu_lic	0,13	0,34	0,08	0,27	0,00	0,03	0,09	0,28	0,09	0,29	61%	87%	1%	65%	7827%
aprend	0,04	0,21	0,18	0,38	0,39	0,49	0,16	0,37	0,02	0,13	395%	1048%	865%	364%	42%
quadsup	0,12	0,33	0,03	0,17	0,00	0,05	0,03	0,17	0,14	0,35	24%	21%	2%	26%	1296%
rb_r	724,19	742,53	474,62	512,98	344,43	438,57	483,19	516,35	791,32	826,83	66%	60%	48%	67%	140%
rbH	4,66	4,91	3,17	3,49	2,55	2,82	3,21	3,53	5,05	5,36	68%	63%	55%	69%	126%
rtot	961,96	1540,59	634,84	1745,31	446,41	500,84	647,24	1796,53	1056,74	1586,67	66%	60%	46%	67%	145%
rtH	6,19	10,76	4,31	10,87	3,41	3,70	4,37	11,18	6,71	10,98	70%	64%	55%	71%	128%
hmr_n_r	157,51	33,19	151,56	39,80	137,30	49,32	152,50	38,91	159,00	31,16	96%	95%	87%	97%	111%
nts_r	38,23	5,26	37,81	6,11	36,76	7,65	37,88	5,98	38,33	5,03	99%	99%	96%	99%	103%
hmtot	159,33	34,67	153,39	40,94	138,58	50,14	154,36	40,07	160,88	32,85	96%	95%	87%	97%	111%
tc_st	0,69	0,46	0,44	0,50	0,35	0,48	0,45	0,50	0,77	0,42	64%	57%	51%	64%	127%
p_time	0,05	0,23	0,10	0,29	0,16	0,36	0,09	0,29	0,04	0,20	179%	220%	291%	172%	59%
idade_r	38,42	11,32	22,32	2,21	17,62	0,60	22,63	1,91	44,24	2,86	58%	50%	46%	59%	128%
antig_r	6,78	8,13	1,34	1,88	0,22	0,51	1,42	1,91	8,71	8,17	20%	15%	3%	21%	657%
agefim	22,69	35,28	17,87	27,44	14,83	14,45	18,07	28,07	24,44	38,51	79%	73%	65%	80%	122%
male	0,56	0,50	0,54	0,50	0,60	0,49	0,54	0,50	0,57	0,50	97%	96%	106%	96%	90%

Fonte dos dados: Cálculos do autor, com base em microdados dos Q.P. (2007). Conjugação de ficheiros de empregados e de empresas conforme descrito anteriormente, onde a unidade de observação é o trabalhador. O conteúdo e cálculo das variáveis são apresentados no Quadro A3.

### 7.1.6. Quadro A6 – Resumo dos testes ANOVA one-way.

ANOVA one-way		
Grupos	F	Sig.
nac_pt*jovem	7,3	0,007
nac_pt*jovem_1618_1925	1,3	0,253
nac_pt*adulto_4049	0,5	0,497

*Fonte dos dados:* Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007). Nota: Apenas são indicados os grupos não significativos, todos os outros grupos são muito significativos com *p-value* inferior a 1%, tal como indicado no texto.

### 7.1.7. Quadro A7 – Percentagem do Total de Trabalhadores, Trabalhadores Jovens e Não Jovens por Sector de Actividade.

Regiões	Trabalhadores (Total)		Trabalhadores (16-25 anos)		Trabalhadores (> 25 anos)	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
A	64.097	2,0	5204	1,2	58.487	2,1
B	12.852	0,4	1120	0,3	11.702	0,4
C	731.436	22,7	90923	21,7	638.867	22,8
D	9.827	0,3	139	0,0	9.688	0,3
E	16.802	0,5	1653	0,4	15.139	0,5
F	413.578	12,8	50683	12,1	362.105	12,9
G	638.600	19,8	105001	25,1	531.606	19,0
H	151.354	4,7	9713	2,3	141.460	5,1
I	230.951	7,2	41714	10,0	188.599	6,7
J	62.414	1,9	5144	1,2	57.223	2,0
K	90.899	2,8	4350	1,0	86.366	3,1
L	28.656	0,9	2103	0,5	26.344	0,9
M	112.178	3,5	12257	2,9	99.716	3,6
N	264.477	8,2	50948	12,2	213.255	7,6
O	35.807	1,1	3962	0,9	31.812	1,1
P	75.540	2,3	4740	1,1	70.667	2,5
Q	185.663	5,8	17747	4,2	167.568	6,0
R	22.418	0,7	3281	0,8	19.043	0,7
S	76.436	2,4	8291	2,0	67.880	2,4
U	49	0,0	-	-	48	0,0
Total	3.224.034	100	418973	100	2.797.575	100

*Fonte dos dados:* Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ver Quadro A8 para os códigos dos sectores de actividade, ficheiro de trabalhadores incluindo características das empresas, onde a unidade de observação é o trabalhador. O sector T não foi mencionado pela não representatividade nos três grupos de trabalhadores.

### 7.1.8. Quadro A8 – Descrição dos Códigos de Cada Sector.

(CAE Rev 3)	
Códigos	Descrição
A	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
B	Indústrias extractivas
C	Indústrias transformadoras
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição
F	Construção
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos
H	Transportes e armazenagem
I	Alojamento, restauração e similares
J	Actividades de informação e de comunicação
K	Actividades financeiras e de seguros
L	Actividades imobiliárias
M	Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
N	Actividades administrativas e dos serviços de apoio
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória
P	Educação
Q	Actividades de saúde humana e apoio social
R	Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas
S	Outras actividades de serviços
T	Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e actividades de produção das famílias para uso próprio
U	Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

*Fonte dos dados:* MTSS-GEP, Layout dos Q.P.

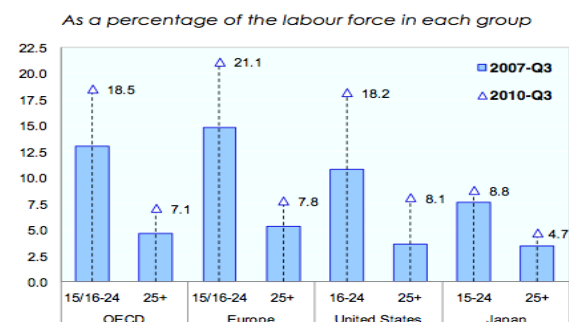
## 7.2. Lista de Gráficos:

### 7.2.1. Gráfico A1 – Percentagem de Empregabilidade Jovem por Escalões de Dimensão das Empresas



Fonte: Cálculos do autor com base nos microdados dos Q.P. (2007), ficheiro de trabalhadores, incluindo características das empresas, onde a unidade de observação é o trabalhador. Nota: Percentagem de jovens (15-24 anos) do total da população jovem.

### 7.2.2. Gráfico A2 – Taxas de Desemprego Jovem (15/16-24 anos) e Não Jovem (>25 anos)

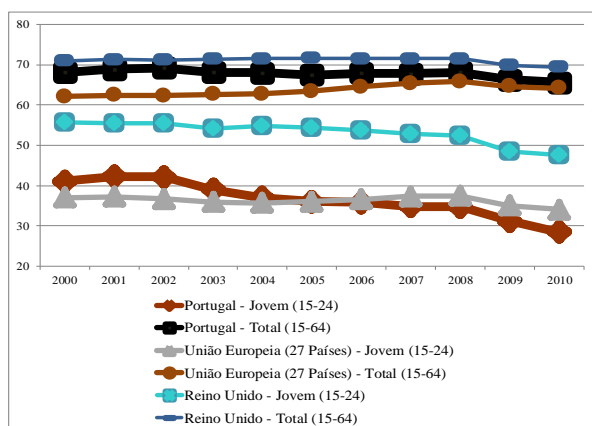


Non-seasonally adjusted data.

Source: OECD (2010), *Off to a Good Start? Jobs for Youth*.

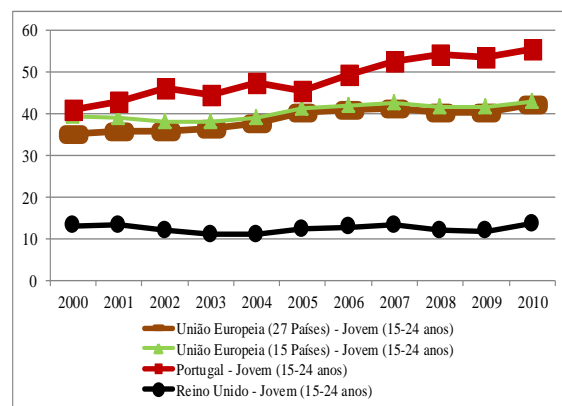
Fonte: (OCDE, 2010, pg.2). Nota: Taxas médias trimestrais em percentagem, segundo os dados originais, sem ajustamentos.

### 7.2.3. Gráfico A3 – Taxas de Emprego Total e Jovem



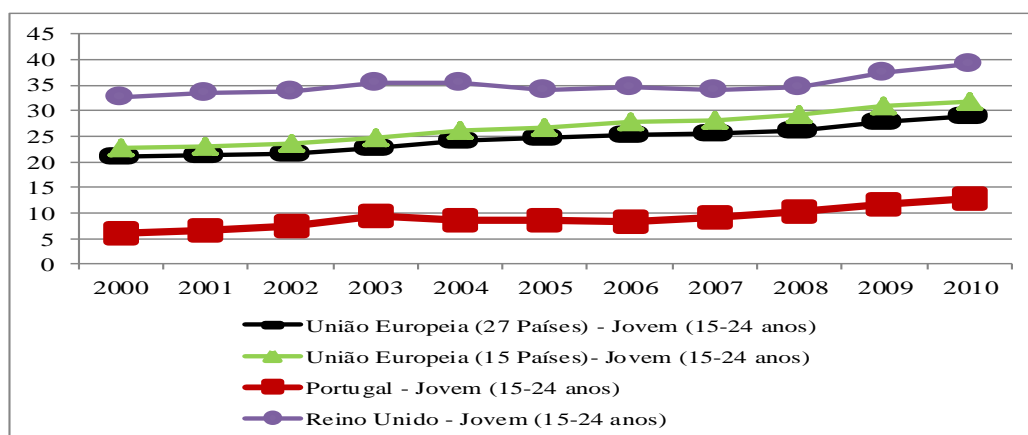
Fonte dos dados: Eurostat (*Labour Force Survey*) Nota: Taxas médias anuais de emprego em percentagem, segundo os dados originais, sem ajustamentos.

### 7.2.4. Gráfico A4 – Percentagem de Trabalhadores Temporários (contratos com termo) Jovens



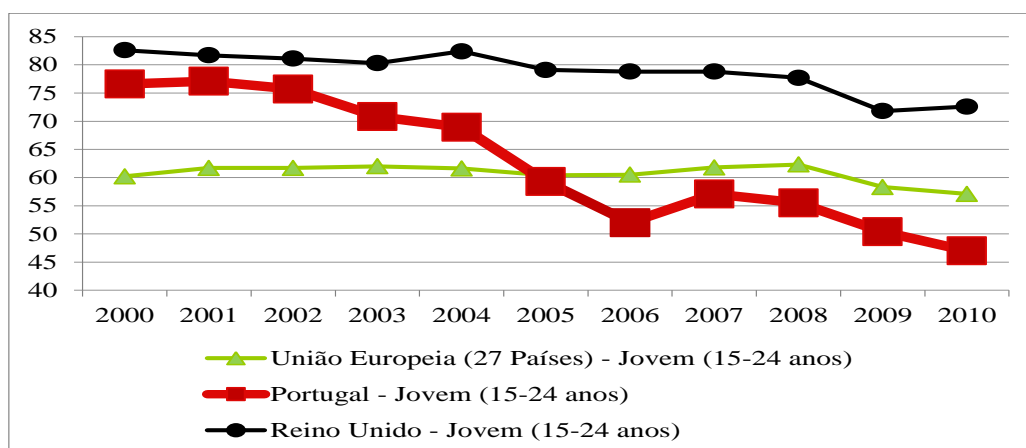
Fonte dos dados: Eurostat (*Labour Force Survey*) Nota: Percentagem anual de trabalhadores temporários jovens do total de trabalhadores, segundo os dados originais, sem ajustamentos.

**7.2.5. Gráfico A5 – Percentagem de Trabalhadores Jovens em *Part-time***



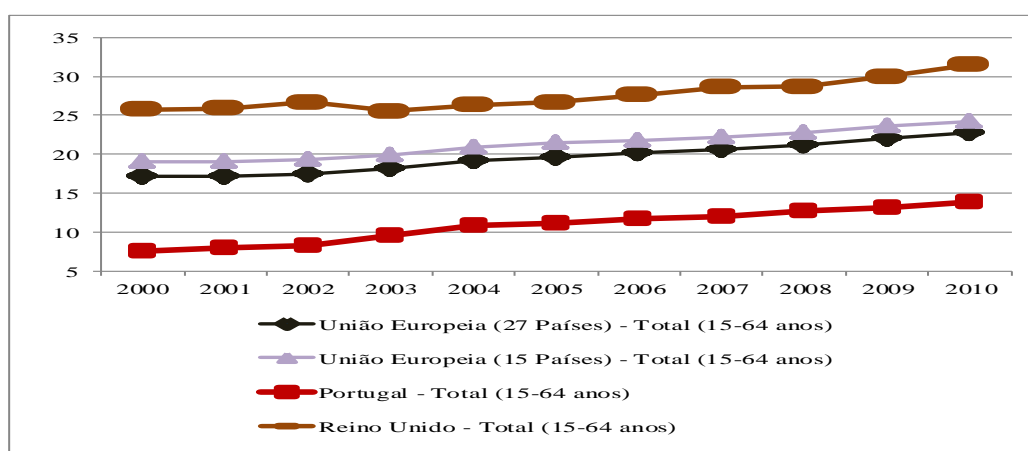
Fonte dos dados: Eurostat (*Labour Force Survey*) Nota: Percentagem anual de trabalhadores jovens em *part-time* do total do emprego, segundo os dados originais, sem ajustamentos.

**7.2.6. Gráfico A6 – Taxa de Emprego dos Jovens Licenciados**



Fonte dos dados: Eurostat (*Labour Force Survey*) Nota: Taxa de emprego dos jovens licenciados, segundo os dados originais, sem ajustamentos

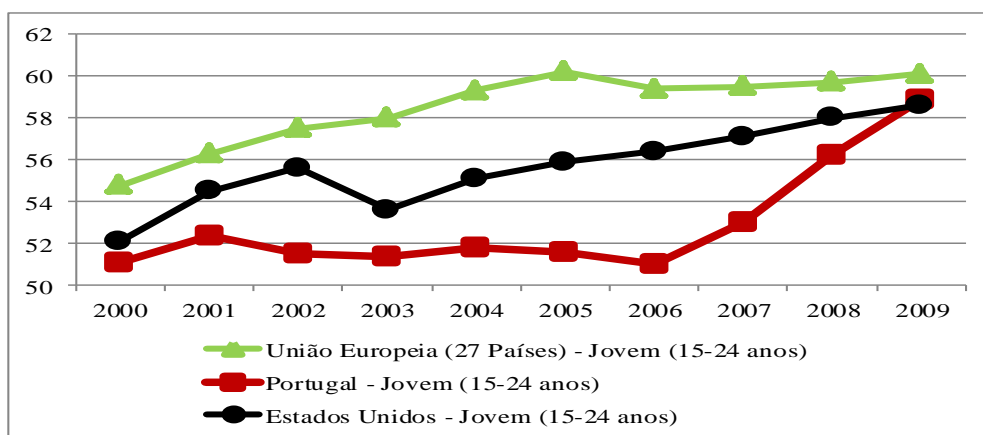
**7.2.7. Gráfico A7 – Percentagem Total de Trabalhadores Licenciados**



Fonte dos dados: Eurostat (*Labour Force Survey*) Nota: Percentagem anual de trabalhadores licenciados, segundo os dados originais, sem ajustamentos.

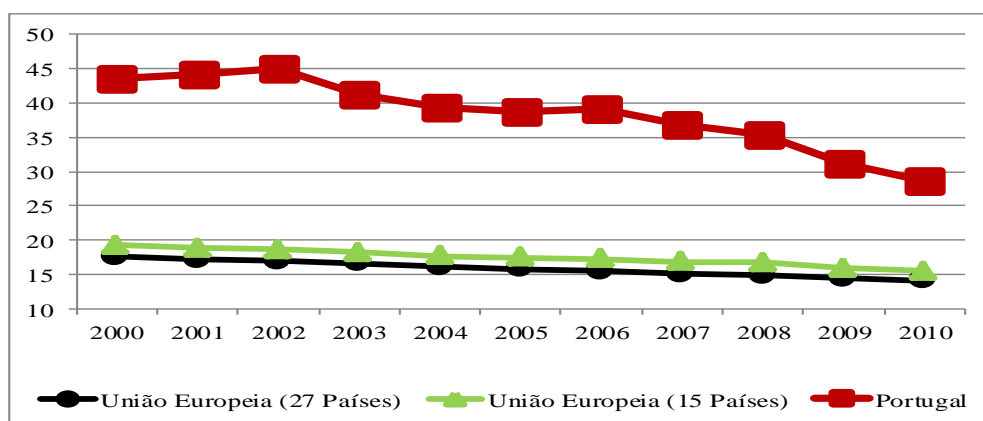


**7.2.8. Gráfico A8 – Taxa de Participação Jovem no Ensino Superior**



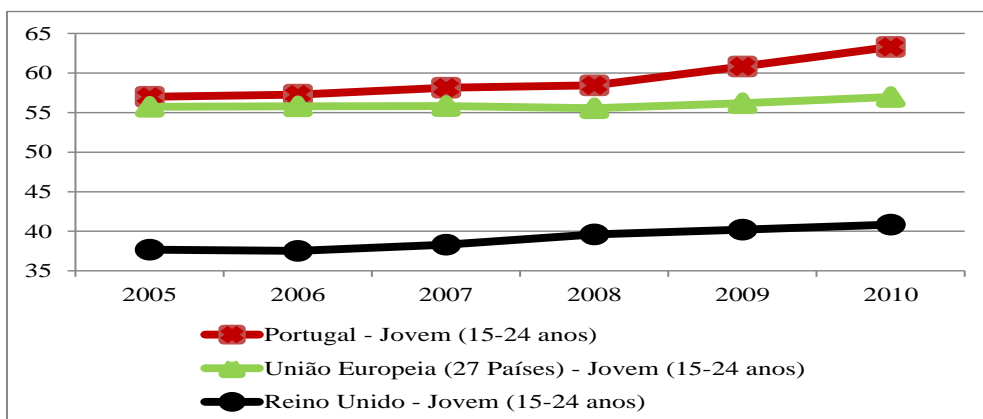
Fonte dos dados: Eurostat (Labour Force Survey) Nota: Taxa de participação anual jovem no ensino superior, segundo os dados originais, sem ajustamentos.

**7.2.9. Gráfico A9 – Percentagem de Abandono Escolar**



Fonte dos dados: Eurostat (Labour Force Survey) Nota: Percentagem anual de abandono escolar, segundo os dados originais sem ajustamentos.

**7.2.10. Gráfico A10 – Percentagem de População Jovem Inactiva**



Fonte dos dados: Eurostat (Labour Force Survey) Nota: Percentagem média anual da população jovem inactiva do total da população jovem, segundo os dados originais sem ajustamentos.